

Lara Lazzeroni

Responsabilità sociale d'impresa 2.0 e sostenibilità digitale

Una lettura giuslavoristica

prefazione di
Bruno Caruso



FIU
FIRENZE
UNIVERSITY
PRESS

USiena
PRESS

Ricerca
Didattica
Terza missione
all'Università di Siena

UNiverSI

UNiverSI
Ricerca – Didattica – Terza missione
all'Università di Siena

- 1 -

UNiverSI. Ricerca – Didattica – Terza missione
all'Università di Siena

Direttrice di collana

Roberta Mucciarelli, Università degli Studi di Siena, Italia

Comitato scientifico

Guido Badalamenti, Università degli Studi di Siena, Italia

Federico Barnabè, Università degli Studi di Siena, Italia

Riccardo Castellana, Università degli Studi di Siena, Italia

Emilia Maellaro, Università degli Studi di Siena, Italia

Giovanni Minnucci, Università degli Studi di Siena, Italia

Federico Rossi, Università degli Studi di Siena, Italia

Lara Lazzeroni

Responsabilità sociale d'impresa 2.0 e sostenibilità digitale

Una lettura giuslavoristica

prefazione di
Bruno Caruso

FIRENZE UNIVERSITY PRESS | USIENA PRESS

2024

Responsabilità sociale d'impresa 2.0 e sostenibilità digitale : una lettura giuslavoristica / Lara Lazzeroni ; prefazione di Bruno Caruso. – Firenze : Firenze University Press ; Siena : USiena PRESS, 2024. (UNiverSI. Ricerca – Didattica – Terza missione all'Università di Siena ; 1)

<https://books.fupress.com/isbn/9791221502626>

ISBN 979-12-215-0222-0 (Print)

ISBN 979-12-215-0262-6 (PDF)

ISBN 979-12-215-0263-3 (ePUB)

ISBN 979-12-215-0264-0 (XML)

DOI 10.36253/979-12-215-0262-6

Graphic design: Alberto Pizarro Fernández, Lettera Meccanica SRLs
Front cover image: Enzo Scatragli, *L'inventore, 1994*, olio su tela, collezione privata.

Peer Review Policy

Peer-review is the cornerstone of the scientific evaluation of a book. All FUP - USiena PRESS's publications undergo a peer-review process by external experts under the responsibility of the Editorial Board and the Scientific Boards of each series (DOI 10.36253/fup_best_practice.3).

Referee List

In order to strengthen the network of researchers supporting FUP - USiena PRESS's evaluation process, and to recognise the valuable contribution of referees, a Referee List is published and constantly updated on FUP - USiena PRESS's website (DOI 10.36253/fup_referee_list).

USiena PRESS Editorial Board

Roberta Mucciarelli (President), Federico Barnabè (Economics Sciences), Giovanni Minnucci (Law and Political Science), Emilia Maellaro (Biomedical Sciences), Federico Rossi (Technical Sciences), Riccardo Castellana (Humanities), Guido Badalamenti (Head of Library System), Marta Bellucci (Managing editor).

Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

 The online digital edition is published in Open Access on www.fupress.com.

Content license: except where otherwise noted, the present work is released under Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>). This license allows you to share any part of the work by any means and format, modify it for any purpose, including commercial, as long as appropriate credit is given to the author, any changes made to the work are indicated, derivative works are licensed under the same license and a URL link is provided to the license.

Metadata license: all the metadata are released under the Public Domain Dedication license (CC0 1.0 Universal: <https://creativecommons.org/publicdomain/zero/1.0/legalcode>).

© 2024 Author(s)

Published by Firenze University Press and USiena PRESS

Powered by Firenze University Press

Università degli Studi di Firenze

via Cittadella, 7, 50144 Firenze, Italy

www.fupress.com

This book is printed on acid-free paper

Printed in Italy

A Riccardo,
per tutto ciò che ha rappresentato
e per quello che di lui resta.

... E il vecchio diceva, guardando lontano:
“Immagina questo coperto di grano,
immagina i frutti e immagina i fiori
e pensa alle voci e pensa ai colori

e in questa pianura, fin dove si perde,
crescevano gli alberi e tutto era verde,
cadeva la pioggia, segnavano i soli
il ritmo dell'uomo e delle stagioni...”

Il bimbo ristette, lo sguardo era triste,
e gli occhi guardavano cose mai viste
e poi disse al vecchio con voce sognante:
“Mi piaccion le fiabe, raccontane altre!”

Guccini 1992, *Il vecchio e il bambino*

Sommario

Prefazione	11
BRUNO CARUSO	
Introduzione	15
Il contesto	15
La prospettiva assunta	17
La struttura dei capitoli	20
Note metodologiche, a margine	22
Aggiornamento in corso di stampa	23
CAPITOLO I	
L'impresa e le sue funzioni lungo il percorso di trasformazione del lavoro	25
1. Sul ruolo dell'impresa nel sistema economico e produttivo: una visione di contesto	26
1.1 Oltre il modello liberista d'impresa fra caratteristiche e limiti: per una riflessione sulla <i>Corporate Social Responsibility</i>	26
1.2 La <i>Corporate Social Responsibility</i> quale rovesciamento della prospettiva liberista?	32
2. Riflessioni a margine sul lavoro nell'impresa tecnologica 'eticamente' connotata	35
2.1 Dal lavoro, quale componente funzionale dell'impresa, al diritto del lavoro nel contesto dell'impresa tecnologica	35
2.2 CSR, lavoro e etica: riflessioni in apertura	40

3. Quale approccio per la CSR tra tecnologie digitali, globalizzazione e sostenibilità?	43
4. Sugli orientamenti regolativi della sostenibilità delle imprese: tra modelli a invito e tecniche vincolanti	49
CAPITOLO II	
Sostenibilità sociale, tecnologie digitali e <i>Corporate Social Responsibility</i> nel quadro della regolazione normativa	55
1. Sul necessitato realismo nell'approccio all'impresa 'etica' e socialmente responsabile	55
2. Modelli concettuali e approcci definitivi su sostenibilità, <i>Corporate Social Responsibility</i> , Intelligenza artificiale (e dintorni)	60
2.1 Sostenibilità	60
2.2 Responsabilità sociale d'impresa	61
2.3 Tecnologie digitali e Intelligenza artificiale	66
3. Digitale, Intelligenza artificiale e CSR nella globalizzazione dei mercati, dei diritti e del diritto del lavoro	69
4. Un affaccio sulle principali fonti normative in tema di Sostenibilità, Responsabilità sociale d'impresa e Intelligenza artificiale/digitale	75
4.1 Dai precursori regolativi alla regolazione <i>soft</i> della sostenibilità e della CSR	75
4.2 Brevi note sul legame tra sostenibilità e CSR attraverso la chiave di lettura della trasformazione digitale	80
4.3 L'Agenda 2030: struttura, obiettivi e ruolo della trasformazione digitale	83
4.4 Oltre, e in affiancamento, all'Agenda 2030	91
5. Il tema della sostenibilità nella bilancia dei pilastri economico, sociale e ambientale	95
5.1 Sul pilastro della sostenibilità economica quale leva di successo dell'impresa, con annessa tenuta sociale e ambientale	95
5.2 Sul pilastro della sostenibilità ambientale	96
5.3 Sul pilastro della sostenibilità sociale	100
6. La progettualità e la trasformazione, digitali, fra i pilastri della sostenibilità	103
6.1 Verso un Antropocene digitale?	103
6.2 Trasformazione digitale e riflessioni di contesto	106
7. Bilanciamento tra valori, ruolo dell'impresa e <i>just transition</i>	110

8. I parametri (sempre meno mobili?) del giudizio di sostenibilità 114

CAPITOLO III

L'impresa (digitale) sostenibile, tra normativa <i>in fieri</i> e codici di condotta: per un nuovo linguaggio dei paradigmi di sviluppo sociale	121
1. I codici di condotta sociali 'migliorabili'...	121
1.1 ... attraverso azioni di matrice sindacale...	121
1.2 ... (segue) attraverso interventi di matrice istituzionale (dagli incentivi alle certificazioni)...	124
1.3 ... (segue) e attraverso il Mercato: il sistema reputazionale	131
2. La <i>Corporate Social Responsibility</i> tra le maglie della nuova regolazione europea. Quale declinazione dei codici di condotta?	134
2.1 Regolazione volontaria, o para-volontaristica, dei diritti nella proposta di Regolamento sull'Intelligenza artificiale	135
2.1.1 L' 'ibridazione' dei codici di condotta nell' <i>Artificial Intelligence Act</i>	135
2.1.2 Inquadramento sistemico dei codici di condotta e delle forme di auto e co-regolamentazione nell' <i>Artificial Intelligence Act</i>	139
2.2 La proposta di direttiva sulla <i>due diligence</i> da punti di osservazione privilegiati	144
2.2.1 Il tema, il valore e la portata dei codici di condotta	144
2.2.2 Le tecniche di identificazione degli impatti sui diritti umani nella proposta di direttiva sul dovere di diligenza	148
3. CSR, sostenibilità e tutela dei diritti umani mediante azioni di mitigazione del rischio nella dimensione globale e digitale	150
3.1 Brevissimi cenni introduttivi alla 'questione' della tutela dei diritti umani nello spazio globale	151
3.2 I diritti umani (e le relative tutele) al cospetto della trasformazione digitale: per una breve sintesi nell'ambito dei principi internazionali di tutela dei lavoratori (messi a dura prova anche nelle economie avanzate)	155
4. La Responsabilità sociale d'impresa di stampo promozionale e le basilari caratteristiche della volontarietà, dell'etica e della responsabilità: l'essenza della CSR	165
4.1 La volontarietà	167
4.2 L'etica	168
4.3 La responsabilità	173

5. Gli strumenti della <i>Corporate Social Responsibility</i> di stampo promozionale: il 'come' di una CSR non decettiva	181
5.1 Cooperazione, collaborazione, fiducia	182
5.2 Trasparenza (per un mero cenno, con rinvio)	185
CAPITOLO IV	
Il ruolo della trasformazione digitale nella progettazione dell'impresa sostenibile	187
Parte I	188
1. Ricadute occupazionali e centralità del lavoro: brevi note a margine del processo di trasformazione digitale e di tutela ambientale	188
2. La questione occupazionale al centro di una riflessione sistemica dei cambiamenti del lavoro e dei processi produttivi, al cospetto...	193
2.1 ... della <i>green economy</i> ...	193
2.2 ... (segue) e al cospetto della <i>digital economy</i>	196
Parte II	200
3. Nuove 'imprese' per l'impresa: premessa alla (giusta) regolazione dei modelli di gestione del lavoro nel 'guado' della trasformazione digitale	200
4. Algoritmica e digitale nell'impresa sostenibile	201
4.1 Riflessioni sulla trasformazione (digitale) per programmare l'evoluzione dell'impresa...	201
4.2 ... (segue) e per favorire la nuova funzionalizzazione ambientale dell'impresa (con annessi limiti)	205
5. I criteri a cui improntare l'uso dell'algoritmica e indirizzare la trasformazione digitale: trasparenza/chiarezza, sorveglianza e responsabilità	208
5.1 Il criterio della trasparenza	209
5.1.1 Il fondamento della trasparenza in ambito digitale	209
5.1.2 La trasparenza nei sistemi decisori e di monitoraggio automatizzati	212
5.1.3 La trasparenza dell'algoritmo sotto la lente della giurisprudenza	216
5.1.4 Un affaccio sui rischi evolutivi del sistema di controllo digitale: l'utilizzo di dati biometrici	223
5.2 Il criterio della Sorveglianza umana sull'algoritmo	226
5.3 Il criterio dell'imputazione della responsabilità al datore di lavoro	230

6. Sui principali impatti sistemici della trasformazione digitale	234
6.1 La multidimensionalità dei dati, tra diritto alla sicurezza, libertà e riservatezza	234
6.2 Le ramificate proiezioni della tutela antidiscriminatoria	244
6.3 Le molte sfaccettature del diritto all'integrità fisica e alla salute al cospetto dell'avanzamento tecnologico, con un occhio alla sostenibilità digitale (e non solo)...	248
6.4 ... (segue). Alcuni (particolari) impatti delle tecnologie digitali sulla salute: verso quale sostenibilità e responsabilità sociale delle imprese?	254
Parte III	258
7. Percorsi e strumenti. La dimensione proattiva della CSR mediata dall'uso delle tecnologie digitali: alla ricerca del benessere lavorativo	258
7.1 Su <i>welfare</i> e altri modi per favorire l'ascolto dei bisogni attraverso l'uso della tecnologia	259
7.1.1 Il <i>welfare</i> aziendale	259
7.1.2 Le analisi di clima	264
7.2 La dimensione proattiva della formazione digitale	266
7.3 Il ruolo degli organismi sindacali per la sostenibilità dell'impresa digitale	271
CAPITOLO V	
Il digitale nella destrutturazione (sostenibile?) del luogo (e del tempo) di lavoro. Opportunità o diversione?	281
1. I luoghi immateriali della tecnologia digitale	281
2. Digitale e nuove concettualizzazioni di spazio, ambiente, lavoro <i>smart</i>	285
2.1 Il «luogo online»	285
2.2 Ambiente e ambiente di lavoro (digitale)	290
2.3 <i>Smart (digital work)</i>	292
3. Alcune implicazioni del lavoro digitale oltre lo spazio fisico. Perché ripensare l'esercizio dei poteri datoriali e dei diritti dei lavoratori	293
3.1 «Specchio delle mie brame...»: l'autonomia decisionale del <i>digital worker</i>	293
3.2 Brevi riflessioni in libertà (e senza pretese) su salute e salubrità digitale del lavoratore	296
3.3 Proseguendo, con lo stesso stile, su riservatezza e luoghi privati di lavoro	299

3.4 Riflessioni sparse sui possibili 'spazi' e posizionamenti della CSR nel contesto degli <i>ICT remote work</i>	300
4. La dimensione sociologico-giuridica del luogo (e del tempo) di lavoro	302
4.1 Nuovi luoghi per nuovi spazi della sostenibilità?	302
4.2 La sostenibilità del lavoro oltre lo spazio materiale: per un nuovo concetto di spazio di lavoro digitale 'praticabile'	306
In chiusura, senza concludere	311
Riferimenti bibliografici	323

Prefazione

BRUNO CARUSO

Il bel volume di Lara Lazzeroni ci accompagna a visitare (o ri-visitare per chi lo avesse già fatto) tutti i luoghi della post modernità, non soltanto del diritto del lavoro, ma anche semplicemente dell'impresa e del lavoro digitale. Se si volessero indicare le parole-chiave del volume, potremmo inserire tutte quelle del dibattito corrente, a partire da ecologia passando per impresa e lavoro digitale, e planando sul concetto olistico che tutto mette insieme: vale a dire la sostenibilità nella doppia transizione, digitale e ambientale.

I sottotemi collegati a questi macro argomenti sono esaustivamente trattati nei cinque capitoli e nelle tre parti di cui si compone il IV capitolo: dalla *Social Corporate Responsibility* con l'attualità dei suoi sviluppi, auto ed etero regolativi, sino alla proposta di direttiva sulla *due diligence*, alla Intelligenza artificiale, al diritto a essere informato e alla trasparenza nell'universo digitale, alla tutela dei nuovi e più tradizionali diritti del lavoro (dalla salute, alla *privacy*, sino al benessere e al *welfare* aziendale e alle politiche di conciliazione, alla nuova dimensione del tempo e dei luoghi di lavoro senza più confini materiali).

Nel presentare il volume vorrei subito segnalare la dedica dell'Autrice al Suo primo Maestro, Riccardo Del Punta: non di stile ma molto sentita. La presenza del pensiero di Riccardo e della Sua solida guida si intravede nella scelta che l'Autrice fa innanzitutto del tema monografico; ma anche nella criticità delle argomentazioni utilizzate, nell'apertura culturale, nella continua tensione tra i nuovi fenomeni analizzati e la complessità della regolazione giuridica, non mai trascurata.

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Lara Lazzeroni, *Responsabilità sociale d'impresa 2.0 e sostenibilità digitale. Una lettura giuslavoristica*, © 2024 Author(s), CC BY-SA, published by Firenze University Press and USiena PRESS, ISBN 979-12-215-0262-6, DOI 10.36253/979-12-215-0262-6

L'Autrice è componente del gruppo delle giuslavoriste che si autodefinisce 'testuggine': sostantivo che, per quel che mi pare aver capito, intende richiamare più la compattezza fisica e ideale della formazione di fanteria dell'esercito romano, che la lentezza esistenziale e contemplativa del meraviglioso rettile; gruppo che ha già prodotto innovativi contributi che ci hanno aiutato a comprendere meglio il lessico, oltre che il fenomeno, della digitalizzazione e delle nuove tecnologie (Borelli, Brino, Faleri, Lazzeroni, Tebano e Zappalà 2022).

L'Autrice è pure annoverabile in una nuova leva (non necessariamente in senso anagrafico) di studiosi e studiose di diritto del lavoro la quale ha, ormai, elaborato il lutto del 'caro estinto': il diritto del lavoro come l'abbiamo conosciuto nel '900, quello glorioso del conflitto tra capitale e lavoro; leva che si è rimboccata le maniche per cercare di capire come sta cambiando il mondo del lavoro e cosa può fare il suo diritto (e i suoi cultori e cultrici) per consentire che questo cambiamento non volga al peggio bensì al meglio; e non solo e non tanto per una classe sociale (i lavoratori subordinati) ma per l'umanità intera, comprensiva di lavoratori non necessariamente subordinati e di imprenditori non necessariamente 'padroni' o sfruttatori.

È un libro che non va letto di fretta, con 'letture non letture' definite in vario modo: rapide, orizzontali, trasversali, di sbieco ecc.; è un libro, infatti, lungo 365 pagine, denso di cose nuove e di concetti a cui il giuslavorista tradizionale è poco aduso; va letto quindi con attenzione (non certo perché sia astruso, tutt'altro) e con un po' di calma... da testuggine appunto.

È un libro scritto da chi non pensa più che il diritto si identifichi con la norma e con le regole dello Stato (o al più dell'UE ma solo se e quando statualizzate) o poco più di quello (con qualche concessione magari alla giurisprudenza della CGUE come fonte): nel libro c'è grande attenzione all'analisi di forme emergenti e globali di giuridicità e di regolazione extra statale ed extra normativa e pure alla *soft law* (anche se correttamente il tutto non è 'propinato' con stucchevoli argomentazioni sul metodo giuridico).

Nella lettura dell'Autrice è chiara anche la consapevolezza che le grandi transizioni rimettano in gioco equilibri e bilanciamenti di valori, interessi e principi morali, ponendo nuovi dilemmi ed esponendoci, come giuslavoristi, a scelte anche tragiche: per esempio il valore del diritto del e al lavoro, la tutela del lavoro comunque protetto, da un lato; e ora, dall'altro, il diritto all'ambiente salubre e alla conservazione del pianeta, la salvaguardia delle nuove generazioni, valori e principi fissati nella recente riforma costituzionale dell'art. 9 e dell'art. 41.

È possibile dunque che avrà qualcosa da ridire chi è abituato a dare risposte certe e definitive, spesso perentorie, non aduso al metodo della confutazione e del *trial and error* e che diventa assertivo soprattutto allorquando si misura sulle *policy*.

Il libro è, invece, pieno di domande, spesso radunate in grappoli (e questo approccio espositivo talvolta può disorientare); spesso inevasse: il che è più naturale che sia per chi fa ricerca vera.

Ci sono grappoli di domande un po' su tutto e dappertutto: per esempio a pagina 111 sulle alternative etiche della transizione ecologica e sul loro impatto sul rapporto di lavoro; similmente, a pagina 206-7 sui possibili conflitti endoaziendali tra protezione tradizionale dei lavoratori e obiettivi ambientali dell'impresa sostenibile, in possibile cortocircuito. E poi a pagina 237, 239, 250 sul futuro della società del controllo ('Il capitalismo della sorveglianza', mutuando la Zuboff) e l'impatto sulla concretezza dei controlli sui lavoratori in carne e ossa. E ancora a pagina 204-1 sulle tensioni tra facilitazioni delle comunicazioni *social* ed effetti controintuitivi sulla riservatezza e anche sulla tutela dei diritti sociali dei lavoratori; e via domandando.

Si tratta spesso di domande retoriche, nei cui confronti l'Autrice fa intravedere le proprie personali e anche forti opinioni. La mia impressione è che l'Autrice si muova tra la corrente di pensiero che una volta, prima che anche i neo liberisti e i sovranisti vi si convertissero, si sarebbe detta 'no global' e le ipotesi teoriche degli economisti della decrescita alla Serge Latouche, pur con una personale ed encomiabile visione critica del mondo e dei fenomeni analizzati.

A volte le domande sono poste a mo' di provocazione: per esempio, sugli effetti delle delocalizzazioni (pagina 321). Ella stessa, del resto, ammette che il libro è certamente attraversato più da dubbi che dà certezze (pagina 252), e questo per le orecchie dei giuristi del lavoro senza certezze è musica.

A parte le amiche colleghe della testuggine – immagino anche per solidarietà amicale (al femminile) ma soprattutto per serio confronto scientifico interno – il libro piacerà dunque ai giuristi/ ricercatori curiosi, che mantengono il gusto della ricerca applicando anche l'approccio (metodo) della *serendipidity*. Il libro procede, infatti, con incedere rizomico ed è, in tal senso, una miniera di informazioni su fatti, notizie, processi normativi e informazioni bibliografiche – le fonti di cognizione come si diceva aulicamente un tempo – legati alla transizione digitale e ambientale. Prescrittivamente, andrebbe letto da ogni ricercatore, non necessariamente di scienze giuridiche e di diritto del lavoro, che si occupi del tema e andrebbe consigliato a ogni studente di scienze sociali con tesi di laurea sull'argomento. E poiché la transizione verde e digitale attraversa trasversalmente molte delle *issues* sensibili del diritto del lavoro, e relativi istituti, i giuslavoristi dovrebbero accostarsi per confrontarsi con il punto di vista di coloro che hanno fatto della *twin green & digital transition* un orizzonte di senso e una prospettiva da cui guardare il mondo e il lavoro in particolare.

Il libro, peraltro, scardina la credenza molto diffusa che l'impatto della trasformazione tecnologica digitale si concentri soltanto sulle piattaforme

e che il problema della tutela giuslavoristica riguardi solo la 'neoplebe', costituita fundamentalmente dai *riders* o dai *drivers*, considerati la nuova classe rivoluzionaria e anticapitalista del XXI secolo.

Il libro, come da lezione Del Puntiana, ci dice invece – e va apprezzato per questo – della complessità e anche della contraddittorietà dei fenomeni e della difficoltà di individuare 'centri di gravità permanenti' e piste di tutela bilanciate, con riguardo ai multipli interessi in potenziale attrito nella transizione in corso; si tratta spesso di interessi che reclamano politiche serie, ispirate al metodo riformista, con quel che segue anche in termini di aggiustamenti regolativi operabili con il cacciavite (o con il laser, il robot e l'AI per rimanere in tema) e non con l'accetta. Fermo restando che i processi sullo sfondo (il *climate change*) richiedono rimedi a 360°, sempre più urgenti e internazionalmente coordinati, per i quali ognuno deve fare la sua parte, compresi i giuslavoristi alle prese, per esempio e solo per citarne una, con la mediazione tra *green e brown jobs* o con la transizione elettrica nel settore dell'*automotive*; e nella consapevolezza che in certi luoghi, per esempio nella *governance* societaria e nella prospettiva dello *stakeholderim*, il lavoro e i relativi interessi tendono a relativizzarsi.

In ragione di ciò, il libro si confronta giustamente con la teoria dell'impresa e dialoga con i giuristi del lavoro che hanno messo al centro delle loro specifiche riflessioni anche il tema dell'impresa e delle sue trasformazioni di ruolo e funzione, scopo e struttura. Sono riflessioni che emergono nel primo, nel secondo e nel terzo capitolo (che ruotano intorno al tema certamente vangato, ma ben ripreso, della CSR) che, a chi scrive, sembrano le parti più riuscite e mature del volume; parti che si sostengono reciprocamente e che hanno una loro autonomia e completezza. Il IV capitolo è poi un libro nel libro (non a caso suddiviso in tre parti); è il capitolo più ambizioso, ma anche il più rischioso, perché l'Autrice 'mette a terra' le questioni problematiche e strettamente giuridiche dei temi generali in precedenza affrontati; c'è qui una certa magmaticità dovuta più al groviglio di problemi che emergono (le citate domande), molti dei quali sconosciuti e quindi percepiti per la prima volta anche da chi scrive, che pure una certa frequenza con la giusta transizione di recente l'ha avuta.

Il che ci dice che il libro sarà certamente apprezzato da coloro i quali prediligono gli argomenti non nuovisti ma nuovi; quelle giuriste e quei giuristi che si confrontano con problemi reali, di nuova fattura, ma con lo spirito di Ulisse (l'eroe è al maschile, ma quello ci ha consegnato la storia della letteratura e il suo spirito è universale).

Infine, il libro piacerebbe a un giurista in carne ed ossa, che non è più tra noi, ma il cui spirito e soprattutto pensiero, allegria e ci conforta. Il libro sarebbe certamente piaciuto a Riccardo che credo sia, e sia stato, l'interlocutore più importante per l'Autrice.

Introduzione

Il contesto

All'impresa non basta essere innovativa, digitalmente efficiente e tecnologica, per essere socialmente responsabile ed apportare e diffondere benessere all'interno e all'esterno dei luoghi di lavoro. Non è mai bastato, come la storia insegna.

Il mito positivista di un'avanzata dello sviluppo senza limiti è ormai una chimera, quand'anche la visione di realtà non sia del tutto offuscata dal fascino dell'algoristica, della Rete, del *web*, del 'senza limiti' allo spazio praticabile di *internet* (se messo a confronto con lo spazio finito del mondo reale).

Il diritto del lavoro, a differenza di altre discipline (quali soprattutto le scienze dure) è ancor meno rapito e distolto da tale fascino, ma piuttosto centratamente proiettato a cogliere, in maniera più equilibrata, sia le enormi potenzialità della tecnologia digitale, che le sue possibili insidie, annidate soprattutto nella crescita di potere del nuovo *management* algoritmico e di chi detiene i dati, o di quello delle piattaforme di lavoro: potenzialità e insidie destinate a lambire i diritti del lavoro e sul lavoro.

Se tuttavia molte potenzialità sono ancora da cogliere, le insidie rischiano già oggi di minare la sostenibilità sociale dell'impresa senza trovare, almeno non sempre, adeguati o tempestivi rimedi attraverso l'apparato giuridico-regolativo. Le sfide che ci attendono chiamano in causa concetti come quello di 'etica', quale parametro per indirizzare la tecnologia nel-

Lara Lazzeroni, University of Siena, Italy, lara.lazzeroni@unisi.it, 0000-0002-0423-4686

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Lara Lazzeroni, *Responsabilità sociale d'impresa 2.0 e sostenibilità digitale. Una lettura giuslavoristica*, © 2024 Author(s), CC BY-SA, published by Firenze University Press and USiena PRESS, ISBN 979-12-215-0262-6, DOI 10.36253/979-12-215-0262-6

la sola direzione praticabile: quella capace di garantire i diritti umani (a qualunque costo) e di favorire il benessere dell'individuo e del contesto territoriale in cui l'impresa opera.

La transizione digitale non si identifica soltanto con un processo di trasformazione digitale dell'impresa, ma piuttosto con un percorso destinato a *cambiare gli stessi connotati della società* e a modificare il rapporto dell'uomo con la tecnologia. Un'etica rinnovata deve dunque guidare l'intero processo di cambiamento, riguardante sia il 'fare impresa', sia la regolazione dei diritti degli individui e dei lavoratori da parte delle istituzioni. Dovrà tuttavia trattarsi di un'etica diversa dalla 'utilitaristica virtù' del datore di lavoro; di un'etica *dell'impresa* per un'etica *nell'impresa*. Come ci mostra la *gig economy*, il lavoro, se non adeguatamente presidiato, rischia di tornare espressione di un processo 'concessivo' del datore di lavoro, tutt'altro che sostenibile ed etico.

Affrontare il tema della *Corporate Social Responsibility* è quindi necessario non tanto per tornare a dibattere dell'importanza di un'etica dell'impresa, quanto per riflettere sulla pedagogia del cambiamento utile a declinare l'etica e l'agire nell'impresa digitale e lungo il processo di trasformazione digitale della società. Sarà quindi utile cogliere i connotati della nuova CSR 2.0 quale nuovo strumento e nuovo modello 'regolativo' dell'impresa nella stagione delle sostenibilità. Un nuovo modello, trasfigurato, che infatti si presenta in parte riscritto dalle istituzioni governative (con approcci sia minimalisti che particolarmente rigorosi) e comunque sempre più necessario sia ai lavoratori, in ragione delle insidie dell'algoritmica e dell'IA, sia ai consumatori di prodotti e servizi, globali o locali che siano.

Le attenzioni richieste, nel maneggio del tema della CSR, sono oggi ancora maggiori per l'enorme vetrina che il *web* rappresenta per le imprese (nel bene e nel male) e per la globalizzazione del lavoro, dei prodotti e dei servizi. Ciò che fanno le imprese, ovunque collocate, e come lo fanno, non è più un argomento qualunque, ma motivo di interesse diretto per lavoratori e consumatori presenti nell'intero pianeta.

Porre attenzione al tema di una nuova cultura per una rinnovata CSR 2.0, chiamata a confrontarsi con l'uso delle tecnologie digitali, ma anche con i rischi di derive patologiche di queste, può essere un punto di riflessione utile, nel più ampio tema della sostenibilità digitale del (e sul) lavoro; anche laddove il tempo dovesse svelarne il fallimento, oppure l'effettiva impraticabilità della relativa politica nei termini in cui questa viene attualmente proposta. La *trasformazione digitale* potrebbe inoltre svelarci qualcosa di inatteso; come magari che la forza trainante della sostenibilità proviene da imprese mono-localizzate, di più piccole dimensioni e che sanno coniugare tecnologia e lavoro e, come tali, portatrici di una più 'genuina' responsabilità ed etica sociale.

Affrontare l'argomento della *sostenibilità digitale* dell'impresa, nei riguardi dei lavoratori, serve invece a tenere conto degli impatti *sistemici* del digitale, per gestirli al meglio e guardare con disincanto al rapporto tra un'impresa digitalmente trasformata e i conseguenti diritti e bisogni dei lavoratori.

Tante sono dunque le sfide che il diritto del lavoro dovrà affrontare nel contesto di un sistema sempre più globalizzato, tra cui: quella di presidiare i diritti oltre la dimensione materiale ma fin troppo 'reale' dello spazio 'virtuale'; quella di affrontare un nuovo modello di mercantilizzazione del lavoro; quella di dotarsi di strumenti di azione e difesa innovativi e al passo con l'evoluzione digitale; quella di tentare di imporre un controllo, o un presidio, verso le imprese che operano nella Rete; quella di ricucire le relazioni sociali e anzi di rafforzarle; quella di assicurare tutele resilienti al cospetto del mutare della tecnologia.

«Con le contraddizioni e le smarginature (il continuo modificarsi, rompersi e ricostruirsi di una realtà sociale ormai friabile) occorre convivere, attrezzandosi con strumenti di analisi all'altezza della complessità e della contraddittorietà dei fenomeni» (Caruso, Del Punta e Treu 2020, 28).

La prospettiva assunta

Il contributo parte dal considerare alcuni aspetti divenuti ormai evidenti. Da un lato assistiamo all'incremento su larga scala dell'uso delle tecnologie digitali nei contesti di lavoro; dall'altro lato notiamo il repentino mutare e riadattarsi dei diritti dei lavoratori al cospetto dei cambiamenti dei sistemi produttivi (sia nell'impresa *tout court* che in ragione dell'operare di questa nella Rete) insieme con la nascita di nuovi bisogni dei lavoratori stessi; dall'altro lato ancora, riscontriamo la crescente necessità di una nuova cultura e etica dell'impresa, perché necessaria sia all'introduzione della tecnologia nelle imprese stesse, sia a supportare il crescente dimensionamento globale che le imprese digitalmente tecnologiche vanno assumendo, sia ancora per sopperire all'assenza di adeguati presidi regolativi nel panorama mondiale (determinati da questioni come la territorialità della giurisdizione e l'insindacabilità delle scelte localizzative delle imprese nel panorama mondiale).

Il legislatore europeo degli ultimi anni pare convinto della necessità di dotarsi di un modello maggiormente pervasivo di CSR e della necessità di pretendere una maggiore responsabilizzazione dell'impresa. Al tempo stesso, pare aver preso consapevolezza, a differenza di altri contesti continentali, della necessità di contenere i rischi nell'uso dell'Intelligenza artificiale.

La *combinazione* di tali due aree di intervento (quella del dovere di diligenza dell'impresa transnazionale e quella dei limiti ai poteri dell'impre-

sa digitalmente intelligente) non è tuttavia ancora oggetto di un preciso inquadramento da parte del legislatore europeo e nazionale, e tali aree non sembrano destinate a convergere o intersecarsi in seno alla regolazione normativa dell'UE. Ciononostante, è anche in tale crocevia che è opportuno concettualizzare una nuova CSR – una CSR 2.0 – che dovrà trovare un suo equilibrio nel contesto delle attuali prospettive regolative dell'Unione che si muovono nella direzione di una regolazione *hard* in determinati frangenti (come nel caso delle tutele dei diritti umani lungo la catena di fornitura) e di una regolazione al minimo in altri, per non limitare lo sviluppo di nuove tecnologie digitali, come le istituzioni ritengono avverrebbe adottando modelli conservativi e più garantisti di quelli attualmente proposti (appunto basati sul criterio del rischio elevato nell'uso dell'Intelligenza artificiale).

Siamo dunque al cospetto di una CSR che ha acquisito nuovi connotati, anche nella prospettiva europea, che appunto rende partecipe l'impresa mediante un quadro regolativo che si compone di svariati modelli: del modello della *co-regolamentazione necessitata* (mediante codici di condotta aziendali assoggettati a controllo, coordinamento e apparato rimediabile dei Paesi membri); del modello della *co-regolamentazione alleggerita* (mediante codici di condotta a cui sono spronati i fornitori di sistemi di Intelligenza artificiale non annoverati tra quelli ad alto rischio); del modello della *co-regolazione indotta* (che pare destinata a trovare applicazione laddove l'oggetto dell'azione responsabile appartenga al novero della dimensione *proattiva* in ambito digitale, ovvero della creazione di valore aggiunto per i lavoratori, in contesti non assoggettati a specifici obblighi datoriali); del modello della CSR *soft* di vecchio conio.

Tale multiforme CSR 2.0 converge verso un unico linguaggio, valorizzato da *vocaboli* specifici (come cooperazione, collaborazione, fiducia e trasparenza; ma anche volontarietà, etica e responsabilità) che fanno da collante valoriale della nuova Società digitale e che si ricavano dalla mole documentale che ha accompagnato negli anni tale strumento. La riflessione sulle 'parole' della CSR nella prospettiva della *sostenibilità sociale del digitale* è infatti utile nella rilettura del modello di impresa digitale ideale e tecnologicamente avanzata, implementata da modelli di lavoro propositivi e volti ad intercettare i nuovi bisogni dei lavoratori.

Da tali riflessioni emergerà che la nuova CSR 2.0 richiede alle imprese di assumere un nuovo e doveroso volto *collaborativo*, internamente ed esternamente all'azienda, e che reclama un'azione di confronto e controllo dell'operato d'impresa ad opera delle istituzioni pubbliche, del mercato, dei consumatori, dei lavoratori e delle stesse parti sociali. Come si tenterà di evidenziare, l'evoluzione tecnologica digitale richiede (o meglio presuppone, se non addirittura pretende, a seconda dei punti di vista) una

crescita dell'approccio collaborativo e della fiducia da parte dei lavoratori e relativi rappresentanti, che a sua volta non può non basarsi sul presupposto implicito di un *consenso* verso i nuovi modelli produttivi, verso un nuovo modo di fare impresa, verso un diverso processo relazionale tra uomo e macchina (intelligente).

Parlare di consenso esprime una visione collettiva delle dinamiche aziendali, perché l'impresa digitale e i nuovi modelli di lavoro coinvolgono la comunità aziendale nel suo complesso e non solo la singola posizione lavorativa. Evidente è la necessità di accompagnare il processo anzitutto da una riscrittura del ruolo delle *organizzazioni sindacali* – sia normativamente che inducendo le imprese a un agire responsabile – quale leva del cambiamento di paradigma della CSR, anche oltre la soglia del lavoro subordinato, per arrivare a lambire la dimensione dell'economia del libero scambio della *on-demand economy*. Un nuovo ruolo per il sindacato è così necessario: alla gestione complessiva del cambiamento digitale; alla relativa valutazione degli impatti sull'occupazione; alla riqualificazione professionale; al controllo concreto sull'agire dell'impresa digitale (dal controllo sul funzionamento dell'algoritmo a quello sugli effetti delle interazioni uomo-macchina sulla salute del lavoratore, e molto altro); alla partecipazione agli obiettivi sostenibili dell'organizzazione; alla estensione della CSR in favore della tutela del lavoratore la cui prestazione sia digitalmente intermediata, qualunque sia il tipo di contratto sotteso alla prestazione; alla promozione di migliori condizioni di benessere; alla conservazione di canali di ascolto dei bisogni dei lavoratori, invece messi a rischio dalla penetrazione crescente di sistemi spersonalizzati di Intelligenza artificiale nei contesti di lavoro.

La *precondizione* della nuova CSR 2.0 è costituita dallo sviluppo di una nuova cultura aziendale improntata al dialogo sociale aperto e costruttivo sui temi della trasformazione digitale, a cui gli stessi sindacati dovranno mostrarsi pronti, soprattutto considerando che non tutte le proposte regolative europee di riforma in ambito digitale paiono davvero consapevoli della necessità di valorizzare il ruolo che le parti sociali potrebbero giocare.

Varie e diluite lungo tutto il presente contributo sono le riflessioni proposte sugli *strumenti concreti* a cui l'azienda socialmente responsabile potrebbe ricorrere per assicurare un uso consapevole e sostenibile del digitale nella gestione e organizzazione del lavoro. Di tali strumenti non è qui possibile dare adeguata anticipazione, senza rischiare che questa si risolva in una sterile elencazione. È tuttavia indubbio che l'agire imprenditoriale responsabile debba consistere nell'integrare o elasticizzare le ordinarie regole sul rapporto di lavoro e quelle regole eteree che oggi presidiano l'utilizzo del digitale nei luoghi di lavoro, attraverso buone prassi aziendali. Queste ultime è opportuno che spazino dallo stabilire criteri di traspa-

renza nel processo di gestione aziendale al cospetto di processi decisionali algoritmici, fino al prevedere l'adozione, da parte delle aziende, di decaloghi relazionali e interattivi uomo-macchina improntati a tempi e modelli di lavoro consoni all'uomo; dall'assicurare nuovi limiti e nuove garanzie nell'accesso alla tecnologia da parte dei datori di lavoro quando si tratti di farne applicazione diretta o indiretta sul lavoratore, fino all'impedire che il digitale generi (ulteriori) discriminazioni fra lavoratori o nei riguardi di specifiche categorie di soggetti (sia nel momento di costituire il possibile ostacolo all'accesso al lavoro, sia durante il suo regolare svolgimento).

La CSR 2.0 rappresenta dunque un modello chiamato ad inglobare il paradigma delle *sostenibilità al plurale* e, come vedremo, è il prodotto di un insieme eterogeneo di fattori propulsivi, essendo adesso l'impresa: chiamata alla sostenibilità da vincoli normativi (con la possibilità che modelli regolativi ad oggi volontaristici divengano parametri di *compliance*); indotta alla sostenibilità da un sistema variegato di incentivi normativi; particolarmente spinta alla sostenibilità da una serie di fattori esogeni ed endogeni (quale ad esempio il sistema reputazionale digitale) che è opportuno rafforzare e presidiare per tenere le imprese ancorate alla sostenibilità.

La struttura dei capitoli

Dal punto di vista dello *sviluppo materiale* del presente lavoro, onde meglio descrivere i connotati e i limiti del nuovo modello di CSR che si va delineando, è stato dapprima necessario riflettere sia sul ruolo dell'impresa che sul nuovo dimensionamento dei lavori al cospetto della tecnologia. L'uso del digitale e la trasformazione digitale dei luoghi di lavoro sono ad un tempo viatico di benessere e chiave di accesso a rischi nuovi, a rischi ignoti e a rischi che richiedono di essere affrontati secondo un particolare approccio alla responsabilità sociale e alla sostenibilità digitale. Per questo nel *capitolo I* trovano spazio riflessioni mirate alla concettualizzazione del tema della funzionalizzazione dell'impresa e ad una sua rilettura in ragione delle nuove sfide e dei nuovi pericoli offerti dal digitale, ancora privo di adeguate chiavi normative di gestione.

La trasformazione digitale dell'impresa impone inoltre un processo di affinamento concettuale, che si esprime attraverso la codificazione di un vero e proprio linguaggio della CSR 2.0 – che si scopre anche in questo in parte diverso dal modello precedente – sovrapponibile, in larga parte, a quello che caratterizza la stagione della sostenibilità e con questo in costante dialogo come vorrà emergere nel capitolo II. L'evoluzione del paradigma lessicale – affrontata anch'essa in tale capitolo – è tutt'altro che secondaria, tanto è vero che di tale estroversione lessicale si fanno portavoce le istituzioni, consapevoli della forza comunicativa che può avere un

nuovo ‘vocabolario’ nel riscrivere i principi e le logiche della responsabilità sociale dell’impresa digitalmente sostenibile. Il *capitolo II* si occupa inoltre di fornire una definizione e una perimetrazione dei temi affrontati e di introdurre una riflessione, poi sviluppata nei capitoli successivi, sulle tante e nuove sfide del diritto del lavoro a cui l’impresa dovrà mostrarsi interessata, tra cui quella di presidiare i diritti oltre la dimensione materiale ma fin troppo ‘reale’ dello spazio ‘virtuale’; quella di dotarsi di strumenti di azione innovativi e al passo con l’evoluzione digitale per intercettare i bisogni dei lavoratori; quella di tentare di imporre un controllo, un presidio, verso le imprese digitali e della Rete; quella di ricucire le relazioni sociali e anzi di rafforzarle.

Il *capitolo III* costituisce il punto di snodo della riflessione sulla CSR 2.0, in cui prendere atto delle caratteristiche salienti del nuovo approccio, come tracciato anche dalle riforme normative europee *in fieri*, in particolare da quelle in tema di *due diligence*, Intelligenza artificiale e piattaforme digitali. L’affaccio alla nuova CSR è così disvelato non solo dalla rivisitazione degli strumenti fino ad oggi utilizzati – quali i codici di condotta (*et similia*), i sistemi di misurazione della qualità d’impresa, la legislazione promozionale o gli strumenti di incentivazione (o disincentivazione) economica alla sostenibilità – ma anche da un nuovo approccio legislativo, verso una sorta di *simil-hard law* della CSR e della sostenibilità, mentre resta ancora fumosa, vaga e non adeguatamente attenzionata dal legislatore la specifica prospettiva della CSR di fronte all’uso del digitale. Non trascurabili sono quindi le riflessioni – sempre sviluppate nel capitolo III – sui possibili modelli con cui approcciare la sostenibilità (digitale) sul lavoro, sia in termini di mitigazione dei rischi per i diritti umani, che in termini promozionali dei bisogni e del benessere dei lavoratori. Qui, in particolare, trovano spazio riflessioni sulla tenuta dei diritti umani al cospetto della trasformazione digitale: diritti messi a dura prova, sotto determinati frangenti, anche nel contesto delle economie avanzate. Il che richiede di individuare le aree grigie di tutela, o gli spazi non ancora praticati dal diritto anche nei Paesi occidentali, in tema di diritti umani. Anche a tale riguardo, quindi, la CSR 2.0 – quale chiave di una ‘innovazione sociale’ nei contesti ad elevata ‘innovazione tecnologica’ – mostra di ambire ad un ben preciso vocabolario degli strumenti, sorretti da parole come cooperazione, collaborazione, fiducia e trasparenza – in risposta ai concetti di volontarietà, etica e responsabilità – che rappresentano la chiave per interpretare il ‘come’ di un approccio alla sostenibilità (digitale) sul lavoro.

Proprio sullo specifico frangente della tutela dei diritti, e sulla necessità di una riflessione più centrata in argomento, si apre l’analisi del *capitolo IV* e del *capitolo V*, nel primo dei quali sono analizzate le ricadute della trasformazione digitale sia sull’occupazione in generale, che sul lavoro svol-

to nell'impresa. Nel capitolo si focalizzano gli svariati aspetti e frangenti nei quali le imprese potrebbero o dovrebbero favorire modelli di sviluppo sostenibile e azioni di responsabilità sociale che vadano anche nella direzione della promozione di maggiore benessere attraverso l'uso del digitale. Dopo la trattazione, nella *parte I*, di alcuni impatti occupazionali della trasformazione digitale e del processo di transizione in generale, il *focus* della restante parte è rivolto, da un lato, alla individuazione dei criteri su cui l'impresa dovrà basarsi nell'uso della tecnologia digitale e sui principali macro-aspetti sistematicamente impattati dalla trasformazione digitale (*parte II*), dall'altro, su percorsi e strumenti per una CSR proattiva, mediata dall'uso del digitale, in favore del benessere lavorativo (*parte III*).

Il capitolo V si estende infine al digitale e alla trasformazione digitale come strumenti di destrutturazione del luogo di lavoro, con lo scopo di cogliere aspetti e dinamiche che le piattaforme, le imprese operanti nella Rete o le imprese che si avvalgono di attività da remoto potrebbero mettere in campo per una maggiore sostenibilità sociale e del lavoro. La riflessione proposta prescinde, di necessità, dall'analisi specifica della dottrina in argomento e dei singoli istituti che abilitano al lavoro oltre il luogo fisico dell'impresa, per attestarsi sulle sole questioni sistemiche dei modelli di lavoro in esame. Osservazioni su logica, modello, vantaggi e limiti di tali forme di lavoro oltre la fisicità dei luoghi (dell'impresa o di quelli materiali di lavoro) precedono quindi l'esame degli strumenti giuridici e delle condotte datoriali sostenibili sulle quali è utile riflettere.

Note metodologiche, a margine

L'argomentare vuole essere lineare, pur nella vastità e smisuratezza dei temi implicati, che rendono invece più complessa la relativa esposizione.

Mercato e imprese propongono forme di impiego sempre più algoritmo-mediate aventi la potenzialità di accrescere il potere e il controllo sui lavoratori, in base all'uso che della tecnologia si decida di fare, o in ragione del connaturato metodo di lavoro adottato (è il caso delle piattaforme). L'argine edificabile per sopperire alle storture di tale processo è la legge, che tuttavia si svela inadatta al cospetto di un lavoro digitalizzato in rapida evoluzione, senza luogo e globalizzato, o che lega inscindibilmente l'uomo alla macchina intelligente, riscrivendo i connotati del lavoro 'analogico'.

Riflettendo sugli strumenti a disposizione per svelare e amplificare verso l'esterno i comportamenti dell'impresa, è quindi opportuno indagare sia quelli che potrebbero essere i confini praticabili (in affiancamento a quelli regolativi) per una 'nuova' responsabilità sociale delle imprese nell'uso del digitale e delle tecnologie nei luoghi di lavoro e nei riguardi dei lavoratori, sia le strumentazioni e gli aspetti sui quali sensibilizzare le

imprese nella gestione del lavoro digitale e del processo di trasformazione tecnologica per un maggiore benessere nei luoghi di lavoro.

Data l'ampiezza dei temi, sia la relativa trattazione che i *rinvii di dottrina sono particolarmente misurati* e comunque finalizzati a mostrare il contesto nel quale si snoda la riflessione proposta e lo specifico percorso argomentativo sviluppato. Lo stesso vale per le teorie di dottrina, in specie economica, commercialistica, sociologica e filosofica (oltre che giuridica), richiamate fin dal primo capitolo solo in relazione ai principali filoni di studio che possono meglio esplicitare il percorso argomentativo che si è scelto di condurre.

Così da non distogliere troppo l'attenzione dal filo conduttore del presente lavoro, che resta quello del ruolo che la responsabilità sociale d'impresa 2.0 può giocare nei processi di trasformazione digitale che si dicano improntati alla sostenibilità sociale.

Aggiornamento in corso di stampa

Siena, 9 dicembre 2023. Nell'imminenza dell'uscita del presente volume, in data di oggi, Parlamento europeo e Consiglio hanno raggiunto un accordo in relazione al Regolamento sull'Intelligenza artificiale. Da notizie della Rete, pare che tale accordo abbia previsto un ridimensionamento di alcune misure approvate dal Parlamento europeo nel giugno 2023 e svariate altre modifiche o integrazioni qui non riassumibili compiutamente.

Da quanto è dato capire – in mancanza di un testo circolante – l'intesa rende possibile, per quanto in casi tassativi, forme di identificazione biometrica dei cittadini negli spazi accessibili al pubblico (aspetto sul quale 150 organizzazioni per i diritti umani della società civile si erano già espresse con contrarietà, formulando una proposta poi accolta dal Parlamento: ma cfr. cap. IV, par. 5.1.4). L'accordo prevederebbe altresì la possibilità di testare i sistemi di IA in condizioni reali e, per le forze dell'ordine, di utilizzare in via d'urgenza sistemi di IA ad alto rischio che non abbiano superato la procedura di valutazione e, quindi, non ancora sorretti da valutazioni di conformità. Significative sono, infine, sia la previsione sull'obbligo (ma sarà opportuno vedere in che termini declinato) di sottoporre i sistemi di IA ad alto rischio, prima del loro concreto utilizzo, ad una valutazione di impatto sui diritti fondamentali, sia le regole sulla ripartizione della responsabilità tra fornitori e utenti lungo le catene del valore.”

L'impresa e le sue funzioni lungo il percorso di trasformazione del lavoro

Interessarsi di sostenibilità e di *Corporate Social Responsibility* (CSR) significa doversi occupare, ancor prima e forse in via prevalente, dell'impresa e della relativa funzione (o nuove funzionalizzazioni) nei mercati. La trattazione del tema da parte del giuslavorista è quindi ardua, anche a fronte di tale ineludibile constatazione, dovendosi avvicinare ad altri saperi e prospettive, al cospetto dei quali far risaltare la dimensione del lavoro e la figura del lavoratore, per evitare che si perda nella categoria incerta dei tanti possibili portatori di interessi, e che si affievolisca, nel processo di esaltazione e intercettazione delle esigenze di terzi. E la complessità di affrontare la dimensione relativa ai diritti e ai bisogni dei lavoratori è oggi addirittura accresciuta dal trovarsi di fronte a un notevole rafforzamento degli obiettivi dell'impresa 'responsabile' nella direzione della tutela ambientale e della transizione digitale¹: fattori di possibile offuscamento, o messa in secondo piano, della dimensione del lavoro e dei relativi diritti. La contaminazione dei saperi è, dunque, in seno a sostenibilità (e CSR), motivo di un possibile inciampo ma anche fattore di grande utilità e arricchimento, consentendo di operare quel necessario bilanciamento fra interessi talvolta (non solo apparentemente) disomogenei e/o confliggenti, necessario al funzionamento del complessivo sistema economico, produttivo, sociale e ambientale.

¹ All'interno del più ampio tema dei mercati transizionali del lavoro, cfr. i vari contributi nel volume a cura di Ciucciovino, Garofalo, Sartori, Tiraboschi, Trojsi e Zoppoli 2021, a cui ampiamente si rinvia. Sul legame fra transizione ambientale e digitale, Caruso, Del Punta e Treu 2023, 34-6.

1. Sul ruolo dell'impresa nel sistema economico e produttivo: una visione di contesto

1.1 Oltre il modello liberista d'impresa fra caratteristiche e limiti: per una riflessione sulla Corporate Social Responsibility

La concezione liberale neoclassica è, come noto, sintetizzata dall'idea Smithiana dell'impresa come entità naturalmente chiamata al profitto, nella convinzione del conseguente generarsi di un ordine sociale e di uno sviluppo collettivo (la benefica «mano invisibile del mercato»), quand'anche si tratti del risultato non intenzionale dell'agire profittevole dell'impresa (Smith 1776). Un agire che trova fondamento nella teoria libertaria dei diritti, quindi della libertà negativa del *manager* (autorità d'impresa), nella gestione delle dinamiche produttive e di investimento, chiamato ad attenersi agli indirizzi forniti da investitori e azionisti (Sacconi 1991).

Il filone neoclassico avrà una grande resistenza nel tempo, trovando collocazione privilegiata nelle riflessioni mature di M. Friedman (1962), di M. C. Jensen e W. H. Meckling (1976, 305-60) e di E. Fama (1970, 383 sgg.)², in particolare, rette dalla comune visione che l'impresa debba mirare esclusivamente alla massimizzazione dei profitti per i suoi azionisti (teoria della *shareholder value*), senza orpelli o vincoli finalistici di natura sociale o ambientale, che altro non sarebbero se non una limitazione della libertà economica aziendale, con ricadute su efficienza e produttività. La 'funzionalizzazione' dell'impresa verso obblighi sociali o ambientali, filtrata da modelli di *Corporate Social Responsibility* (il cui ulteriore limite consisterebbe nell'indebita usurpazione di una prerogativa esclusiva dello Stato da parte dei *manager* aziendali)³, sarebbe infatti generativa di un'improvvida distrazione per i profitti degli azionisti, a detrimento della 'naturale' funzione economica dell'impresa (solo in questo senso quindi «socialmente responsabile») e con la conseguenza, inaccettabile, di fare 'beneficenza' con il denaro altrui (Friedman 1970). Il merito dell'impresa (la funzione sociale e collettiva, che dir si voglia) sarebbe in tal modo decretato dal mercato, dalla libertà di scelta della massa indistinta dei consumatori basata su criteri intrinseci (dalla qualità del prodotto al prezzo), e disvelato dalla stessa sopravvivenza dell'impresa.

È noto come tale lettura esprima il particolare apprezzamento che la società liberista neoclassica nutre per l'impresa in sé, nel suo essere perno

² L'A. intravede nell'incremento della performance finanziaria il solo modo di aumentare il valore per gli azionisti.

³ Secondo Clark (1916, 209), il concetto di responsabilità d'impresa avrebbe origini che precedono l'epoca neoclassica.

duraturo dell'ordine sociale (Baumol 2002), strumento di stabilità economica del contesto di riferimento e, dunque, necessaria alla conservazione della condizione esistente nella società, tanto da indulgere ad una lettura paternalistica del ruolo datoriale nei riguardi dei lavoratori, e quindi capace di tollerare, se necessario, segregazione e sfruttamento del lavoro. Il profitto avrebbe quindi in sé la capacità di essere non solo il miglior rilevatore dell'efficienza dell'impresa ma anche, di riflesso, il miglior «indicatore sintetico di efficienza (allocativa)» (Zamagni 2003a) e quindi di efficienza sociale⁴, così che sarebbe consequenziale ritenere etica la relativa massimizzazione.

Tale visione non lascia spazio a dubbi neppure nella giurisprudenza americana dell'800 (e almeno fino alla metà del '900)⁵, e neppure al cospetto di illuminati come Henry Ford⁶, propugnatore del contenimento di emolumenti eccessivi per gli azionisti a vantaggio di obiettivi sociali, come la creazione di nuova occupazione.

La visione neoclassica non rifugge apertamente l'idea che l'impresa possa essere governata da un «autointeresse illuminato» (Zamagni 2004); piuttosto, nella prospettiva dei maggiori sostenitori se ne disinteressa e più semplicemente lo identifica con l'impresa che prende ad oggetto del proprio *business* ciò che non soddisfa un'utilità materiale ma una visione etica o morale del gruppo di riferimento⁷, per ragioni pur sempre opportunistiche (Williamson 1975, 7). Si tratta di una lettura che consente alla teoria neoclassica di non mettere in discussione l'efficienza del mercato e la relativa capacità di rispondere ai bisogni sociali:

La visione neo-classica della RSI non nega quindi il perseguimento di obiettivi di sviluppo di lungo periodo o di equità sociale, come non nega l'importanza della fiducia come leva gestionale e delle pratiche di responsabilità sociale nello stimolarla. Semplicemente ritiene che l'obiettivo del profitto e la corrispondente motivazione autointeressata siano indicatori perfettamente appropriati per valutare gli effetti sociali dell'azione d'impresa (Sacco e Viviani 2008, 326).

I limiti del modello liberalista sono diffusamente portati alla luce nel corso della seconda metà del '900. La stesura argomentativa neoclassi-

⁴ Sulla lettura neoclassica che lega concorrenza, profitto e interesse sociale, vedi Tirole 2008.

⁵ La rottura dell'argine fu la sentenza del 1953 *A.P. Smith Manufacturing Co. vs. Barlow* della Corte di New York.

⁶ Si pensi al caso *Dodge v. Ford* del 1919 (Tribunale del Michigan). Si veda tuttavia la rilettura del caso in Libertini 2013, 31 nota 57, anche per gli utili rinvii di dottrina.

⁷ In argomento, si veda Becchetti e Solferino 2005, nel contesto della diffusione del commercio equo e solidale.

ca incontra infatti un limite già per il fatto di essere basata sull'impresa *profit*, senza che assuma valore la circostanza che il bacino delle imprese è costellato da realtà produttive con intenti mutualistici – già da tempo considerate, anche tra i lavoristi, come «forma socialmente più progredita» (Riva Sanseverino 1960, 18) di impresa – a sottolineare la non pervasiva rispondenza tra finalizzazione al profitto e indiretto conseguimento del miglior interesse sociale.

Peraltro, il discorso di Friedman ha stimolato a contrario (Cfr. Angelici 2019, 24), con maggiore o minore consapevolezza, una più attenta riflessione sulla riconduzione alla *Corporate Social Responsibility* (CSR) di ciò che esula dal processo di massimizzazione del profitto, dando così una specifica visibilità al dibattito a lungo inespresso sui margini per un capitalismo etico, in cui il benessere del contesto di riferimento costituisca la condizione necessaria all'ottenimento dei profitti a lungo termine.

A valutare con il dovuto peso il primordiale dibattito americano sulla CSR – originato dal trattato di Berle e Means (1932)⁸ e, in minor misura, dal contributo di E. M. Dodd jr. (1932) – e con altrettanto realismo la riflessione sul capitalismo etico d'impresa frutto della successiva teorizzazione della CSR da attribuire a H. R. Bowen (1953) (cfr. cap. II, par. 2.2), si nota come, in effetti, le prime riflessioni nel contesto europeo si siano sviluppate in «forma di dipendenza culturale» (Libertini 2013, 25), rispetto alle posizioni assunte oltre oceano. Tali riflessioni hanno trovato, in Italia, un fondamento più limitato di quanto non fosse da aspettarsi nel modello 'istituzionalistico' dell'impresa capitalistica⁹ che, in un certo senso, ha permeato anche il codice civile del 1942, senza costituire tuttavia un modello alternativo e moralizzante dell'impresa.

Pur ammettendo l'autonomia dell'impresa, il codice civile italiano individua nello Stato il potere di moderare politicamente l'impresa stessa in relazione ai «fini superiori di interesse nazionale», tanto da dare luogo alla perdita di «quel carattere individualistico e speculativo che l'impresa capitalistica possiede nell'economia liberale, per assumere una funzione non solo economica ma anche politica ed etica» (Asquini 1943). A tale lettura possono essere ricondotte le norme italiane sull'associazione in partecipazione (artt. 2549-2554), in cui associati e impresa perseguono un fine comune che porta i lavoratori a partecipare agli obiettivi dell'impresa, assicurando agli stessi adeguati strumenti di presidio per l'esame e il controllo degli interessi comuni. Il modello istituzionalistico si carat-

⁸ La dottrina più recente pare aver tuttavia messo in discussione il quadro analitico sviluppato nel Trattato.

⁹ In argomento Libertini 2008, 11 sgg.

terizzerebbe quindi con il pensare all'impresa come a una «istituzione», nel senso che fu già fatto proprio da Santi Romano (1918) (e quindi «organizzazione di persone», frutto di gerarchia ma anche di cooperazione tra i membri in funzione di uno scopo comune)¹⁰ la cui responsabilità è estesa fra tutela esterna e interna all'impresa stessa.

Vero è, tuttavia, che appartiene ai contributi di fine anni '70, e poi degli anni '80, il progressivo affiancamento, allo *shareholder value approach*, della *stakeholder theory*, quale forma evoluta e quale sviluppo della teoria del «capitale sociale» (Plender 1997, 18 sgg.). Essa invoca soluzioni alle pressioni competitive determinate dalla globalizzazione, richiedendo di annoverare tra gli altri portatori di interessi, rispetto agli investitori, tutti coloro che abbiano un legame con l'impresa (quali consumatori, fornitori e gli stessi prestatori di lavoro), ricucendo il tessuto economico-sociale. Legame che appunto la teoria degli *stakeholder* tenta di valorizzare, quale riflesso di un processo determinato dall'avvicinarsi di eventi come l'unificazione della Comunità europea, la crisi dello Stato sociale, l'ascesa del capitalismo manageriale azionario e quindi dei costi sociali della sua azione¹¹ e, non meno importante, l'avanzamento di problematiche ambientali, l'affermarsi dell'ecologismo (e della conseguente teoria dei limiti allo sviluppo) e l'avanzare di una economia sempre più globalizzata ed estesa. Inevitabile diviene quindi una sorta di interiorizzazione nell'impresa di quelli che sono i bisogni esterni, della collettività, del contesto di riferimento, e alternativi rispetto allo schema neoclassico che si mostra inadatto al mutato contesto globale e sociale.

Solo in un mondo ideale – in cui lo Stato, correggendo fallimenti, sturture o inefficienze del mercato, svolge un'effettiva funzione redistributiva e allocativa sulla base dei reali bisogni sociali (pur con gli evidenti impatti che ogni azione redistributiva possiede in quanto implicante sia una riscrittura dei rapporti di forza fra i cittadini, sia una rivisitazione dei diritti, quali la proprietà, il lavoro, gli investimenti, ecc.) (cfr. Bénabou and Tirole 2006) – l'impresa potrebbe non agire per soddisfare l'interesse sociale indiretto dei vari *stakeholder*, ovvero l'interesse ultroneo rispetto a quello che rappresenta la parte formante del processo produttivo (non riferendomi ovviamente al soddisfacimento di quei bisogni dei terzi direttamente implicati nell'esercizio dell'impresa: quale il diritto alla retribuzione dei lavoratori o il diritto degli acquirenti alla garanzia sui prodotti ceduti nel mercato, ecc.).

La stessa dottrina della Chiesa (Alford 2005, 311) evidenzia che «l'economia, infatti, è un settore della multiforme attività umana, ed in essa,

¹⁰ Ma vedasi anche, in questo senso, Hauriou 1967.

¹¹ Così Gallino 2005, 151 sgg. che accusa l'impresa di essere distruttiva più che creatrice.

come in ogni altro campo, vale il diritto alla libertà, come il dovere di fare un uso responsabile di essa»¹², mediante una gestione eticamente apprezzabile «dell'uomo» (che lavora) quale soggetto, fondamento e fine della vita sociale in cui l'impresa opera (Pontificio Consiglio di Giustizia e della Pace 2004, cap. III, art. 106). E così,

scopo dell'impresa non è semplicemente la produzione del profitto, bensì l'esistenza stessa dell'impresa come *comunità di uomini* che, in diverso modo, perseguono il soddisfacimento dei loro fondamentali bisogni e costituiscono un particolare gruppo al servizio dell'intera società. Il profitto è un regolatore della vita dell'azienda, ma non è l'unico; ad esso va aggiunta la considerazione di *altri fattori umani e morali* che, a lungo periodo, sono almeno egualmente essenziali per la vita dell'impresa¹³.

Lo svilupparsi di un metodo attento alle externalità negative prodotte dall'impresa – e quindi fin da subito critico nei riguardi dell'approccio radicale del contrattualismo, a sua volta rafforzativo dello sbilanciamento di potere dei gruppi di comando – avrà così crescente rilievo¹⁴, in particolare, sotto il frangente della tutela ambientale, nel senso fatto proprio dal Manifesto Programmatico dell'Associazione *BusinessRoundtable*, costituita dai CEO delle maggiori società americane (c.d. Rapporto *Brundtland* del 1987) in cui il concetto di sviluppo sostenibile, impiegato per la prima volta, spinge a leggere l'ambiente quale dimensione essenziale allo sviluppo economico dell'impresa, e non solo come valore da gestire nell'interesse degli attori presenti e di quelli futuri¹⁵.

Si tratta di una lettura che, da un lato, già traccia un legame fra CSR e sostenibilità e, dall'altro, ha modo di rafforzarsi con un'apertura epistemologica culturale verso un approccio etico-filosofico nei vari campi

¹² Lettera enciclica *Centesimus Annus* del Sommo Pontefice Giovanni Paolo II del 1° maggio 1991, par. 32.

¹³ Sempre in *Centesimus Annus*, par. 35.

¹⁴ La proposta per una *Stakeholders theory* risale a R. Edwar Freeman che la teorizzò nel 1984. Fra i suoi ultimi contributi in tal senso, cfr. Freeman 2010. Cfr., altresì, Donaldson and Preston 1995. A Donaldson si deve inoltre la «teoria degli interessi» che si concentra sui modelli di gestione equa ed etica degli interessi dei diversi *stakeholder*. Si deve, invece, in particolare, a Penrose 1959, l'aver evidenziato l'importanza di valorizzare il capitale umano e della formazione dei lavoratori nell'impresa quale strumento di creazione di valore per gli *stakeholder*.

¹⁵ Alquanto nota è ormai la nozione ivi letteralmente usata di Sviluppo sostenibile, inteso come «sviluppo che soddisfi i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri». In argomento, Battisti 2016 e Battisti 2018, sia sul particolare approccio al tema da parte della Chiesa (pp. 52-6) e, più in generale, sui temi di giustizia ed equità legati alla questione della solidarietà intergenerazionale (pp. 67-72).

del sapere, e con particolare enfasi nell'ultimo ventennio, come mostra l'amplessima documentazione internazionale ed europea di *soft law*¹⁶ al riguardo prodotta (cfr. cap. II). E ancora, si tratta di una lettura che tenta (o si ammanta) di spronare ad una visione illuminata della società civile che emergerebbe dalla (dedotta) naturale coesistenza di interessi comuni, piuttosto che conflittuali, fra azionisti e tutti gli altri portatori di interessi (Mitchell 1992), quand'anche non si debba leggere nella CSR «la promessa escatologica di una riconciliazione fra capitalismo ed etica sociale» (Del Punta 2006a, 7), o il superamento di una logica di interessi contrapposti (bensì il contrario, nonostante «il linguaggio rispolveri largamente quello dell'ideologia comunitaria»: Nogler 2006, 145). Una visione illuminata orientata a ricercare il giusto equilibrio fra cooperazione¹⁷ (quindi fiducia) e competizione (secondo la letteratura manageriale della *co-operation*¹⁸: ma cfr. cap. III, par. 5), nella consapevolezza che per valutare il grado di efficienza dell'impresa non sia essenziale soltanto la struttura di controllo, bensì anche «la cultura e i codici etici di impresa, che sono in grado di sollecitare la fiducia nei confronti del governo di impresa» (Sacconi 1997, 6).

Non vi è dubbio che tale approccio etico abbia generato entusiasmo, rafforzato dall'idea dei vantaggi competitivi della *Customer Value Proposition* dell'impresa (Kramer and Porter 2006)¹⁹, e ogni volta rinvigorito dai proclami delle grandi società, come nel caso di quelli emessi sotto l'egida della *BusinessRoundtable*²⁰. Non vi è dubbio che concettualmente la CSR rappresenti quella visione di impresa sociale, la cui finalità perseguita sarebbe idealmente capace di mettere d'accordo gli studiosi di diritto del lavoro.

Ma è altrettanto vero che la realtà dei rapporti sociali d'impresa si è sempre connotata per una «contrapposizione strutturale di interessi» (Del Punta 2006a, 5), che fa dunque fatica ad identificarsi nel paradigma della cooperazione e della fiducia insito nella CSR.

Come è vero altresì che l'approccio della *Stakeholder value* ha continuato ad incontrare resistenze tra studiosi ed operatori, inclusi quelli di

¹⁶ Qui, solo a mo' di esempio, cfr. il Manifesto della *BusinessRoundtable* del 19 agosto 2019 che invita le imprese ad investire sui dipendenti, a proteggere l'ambiente, ad interfacciarsi eticamente con i fornitori e, quindi, ad abbandonare la prospettiva del profitto come unico scopo aziendale.

¹⁷ Specificamente in argomento, Del Punta 2006b, *passim* (ma più esattamente, sul valore della cooperazione, cap. III, par. 5.1).

¹⁸ In tema, Perulli 2013a, 41.

¹⁹ Cfr., inoltre, Payne, Frow and Eggert 2017.

²⁰ Cfr. ad esempio la dichiarazione intitolata *Statement on the Purpose of a Corporation* dell'agosto 2019.

area lavoristica e sindacale, che raramente si sono dimostrati disposti ad accettare la CSR come modello di governo etico dell'impresa, ovvero accettare che il rafforzamento dei poteri degli *stakeholders* (e quindi degli stessi lavoratori) – teorizzato più come (blando) *obiettivo* di sviluppo, piuttosto che come *vincolo* all'agire della società (così almeno fino all'attuale proposta di direttiva sulla *due diligence*, ma cfr. cap. III) – sia rimesso alla discrezionalità dei singoli *manager*, autorizzati a scegliere autonomamente quali interessi degli *stakeholder* presidiare e come farlo²¹.

Come ha molto efficacemente notato Riccardo Del Punta, con la CSR

siamo infatti in presenza di un tema che contiene, a dispetto della sua ecumenica mitezza, una carica non indifferente di aggressività intellettuale. Essa è quella che promana, al fondo, da un pensiero economico che non si accontenta più di elaborare modelli di efficienza costruiti intorno a semplici assunti di comportamento egoistico dell'*homo oeconomicus*, ma che cerca sottilmente di impossessarsi anche di valori non originariamente economici, così da riversarli nel grande alveo dell'efficienza, e riassorbirne, in tal modo, l'alterità (Del Punta 2006b, 42)²².

Ed è così svelato il rischio di una CSR di *marketing*, generatrice di non trascurabili distorsioni nella allocazione delle risorse (Hopkins 2007, 122 sgg.)²³.

1.2 La Corporate Social Responsibility quale rovesciamento della prospettiva liberista?

La *stakeholder theory* (e così la teorizzazione di una CSR) non è quindi esente da rilievi critici, in tempi di accentuato neoliberalismo, quali quelli attuali. Le critiche metodologiche si appuntano già sui principi ispiratori della «RSI come nuova dimensione del “riformismo” nell'età del “diritto debole”»: principi protesi a rovesciare l'idea liberista nel suo opposto, inducendo a pensare che «ciò che è buono per la società è buono anche per l'impresa»²⁴.

Va poi detto che, alla critica legata alla difficile conciliazione fra tutela della concorrenza e responsabilità sociale dell'impresa (rischiando la prima di essere sacrificata – anche a motivo delle asimmetrie informative del mercato – in ragione del perseguimento della seconda) (Reich 2008;

²¹ Teorizza il bisogno di misure normative e istituzionali nella regolazione della CSR, Gallino 2005.

²² Per una riflessione in questo senso, vedi altresì Tursi 2006a, 80 e nota 10.

²³ Qui, cfr. cap. III, par. 1 e *subparr.*

²⁴ Nei richiami, Tursi 2006a, 86-87.

Rossi 2006), si è ad esempio associato il non trascurabile rilievo circa il fallimento del modello di CSR, in quanto dimostratosi incapace di ottenere risultati soddisfacenti nella gestione effettiva delle imprese (Hendry 2001, 159 sgg.; Perulli e Speciale 2022, 15; 72); oppure a motivo della indifendibile ipocrisia da «canto delle sirene» che, nella ricostruzione concreta di eminenti studiosi della *Harvard Law School*, avrebbe accomunato i *manager* delle grandi imprese negli ultimi anni (Bebchuk and Tallarita 2020, 91 sgg.), finendo perfino per legittimare (e fornire una giustificazione ideologica a) un pericoloso aumento di potere nei gruppi di comando delle imprese (Reich 2008).

Ma forse la critica più aspra è quella che evidenzia i rischi di un approccio *multi-stakeholder* ai danni del principio di primazia dei soci (che in tal modo diverrebbe preda delle ambizioni mutevoli dei singoli amministratori)²⁵. Tanto è vero che nell'ordinamento statunitense gli amministratori beneficiano indiscutibilmente di una causa esimente da responsabilità laddove si siano conformati ad un *duty of care* improntato alla tutela dello *shareholder value*²⁶, mentre solo di recente (e con condizionalità) tale esimente è estesa al caso in cui gli amministratori abbiano preso in considerazione interessi di altri *stakeholder*²⁷. Peraltro, merita evidenziare come tale meccanismo sia frutto di una specifica riflessione nella proposta di direttiva sulla *due diligence* all'esame delle istituzioni europee, in cui l'esimente è prevista in caso di conformazione (per quanto meramente formale) al modello di *duty of care* pensato a tutela dell'ambiente e dei diritti sociali²⁸.

Fra l'altro, nel contesto inglese, pur all'interno di una rivalutata strategia d'impresa *long term*²⁹, la stessa critica spinge a considerare imprescindibile porre un freno alla valorizzazione di interessi ambientali e sociali laddove vi sia perlomeno il pericolo di intaccare la protezione degli azionisti, e quindi il rischio di un eccessivo sacrificio dei relativi interessi.

Sono dunque varie le argomentazioni – ampiamente ricordate anche nei contributi a sostegno della CSR³⁰ – che spingono tutt'oggi una par-

²⁵ Cfr. Branch and Merton 2017, 4 sgg. Cfr. altresì, più di recente, Weeren 2021.

²⁶ Ampiamente, sulle prospettive del *duty of care*, Brino 2020a, 127-42.

²⁷ Per una lettura in senso evolutivo di tale aspetto, cfr. Giannelli 2019, 150 sgg. anche nei richiami di dottrina, e Conte 2018, 154 sgg. Cfr. ad esempio *chapter* 607.0830 (6) del *Florida Business Corporation Act*.

²⁸ Ma per un esame più approfondito e l'individuazione dei relativi limiti della proposta di direttiva, cfr. cap. III, par. 2.2 e relativi *subpart*.

²⁹ Si pensi in questo senso alla dottrina inglese dell'*Enlightened Shareholder Value*, su cui Iqbal 2021 e Herper Ho 2010, 59 sgg.

³⁰ Cfr. in particolare Libertini 2008, *passim*; Libertini 2013, 9 sgg. Sulla contrapposizione tra le due prospettive, vedi diffusamente Tirole 2008.

te autorevole della dottrina a presidiare una sorta di rilettura neoclassica della *Corporate Governance* con argomentazioni che rendono sempre attuale il battito sulla questione del se l'impresa *possa* perseguire³¹ finalità diverse da quelle del mero profitto³², ma anche se l'impresa *voglia* davvero essere un volano di sostenibilità (sociale e ambientale), e soprattutto che impongono di valutare che cosa ci sia da aspettarsi che i legislatori chiedano all'impresa di essere³³.

Si tratta di quesiti che mostrano una rinnovata utilità, oggi, per il dibattito scientifico, e in particolare per quello giuslavoristico; e non solo per l'ovvia constatazione che la sostenibilità dell'impresa non è solo quella economica ma anche quella sociale, nei riguardi dei lavoratori in particolare. È indubbio che oggi ci troviamo al cospetto di uno snodo cruciale nella dialettica fra giuridicità moderna e postmoderna (Grossi 2021). La transizione digitale in atto e la particolare effervescenza nella produzione di nuove tecnologie inducono molti – per lo più operatori tecnici e studiosi di scienze dure, ma probabilmente nessun giuslavorista – ad impiegare con molta leggerezza i canoni del liberalismo neoclassico nel ragionamento sul ruolo dell'impresa del nuovo millennio. V'è da pensare che siano in molti, colti dall'euforia per il progresso senza fine, a ritenere che all'impresa basti essere innovativa, oggi digitalmente efficiente e tecnologica, per essere in grado di apportare benessere.

Ma invero questa constatazione porta immancabilmente a un confronto con i ben noti limiti del positivismo classico incentrato sul mito del continuo avanzamento, e che ha accompagnato le quattro rivoluzioni industriali, non senza intoppi. E così, il fascino delle nuove tecnologie potrebbe perfino favorire un approccio acritico degli *output* algoritmici con conseguenze nefaste e sistemiche: «l'assoluta deresponsabilizzazione del datore di lavoro [...] e dunque, in definitiva, lo “spiazzamento” dell'intero diritto del lavoro come disciplina di controllo dei poteri datoriali» (Zampini 2022b, 480).

³¹ «Si tratta di considerare se un simile interesse [sociale] possa essere soddisfatto solo quando il perseguimento dello stesso costituisce lo scopo istituzionale dell'impresa e quindi solo in quanto ci si proponga il suo raggiungimento diretto ovvero possa essere perseguito anche indirettamente attraverso l'attività di imprese il cui scopo istituzionale è, invece, come per la società di diritto privato, il perseguimento del lucro»: Auletta 1960. Sulla possibilità di limitare lo scopo di lucro grazie all'autonomia statutaria delle società, Costi 2006, 113.

³² Particolarmente significativa è la critica alla CSR da parte della nota rivista *The Economist* del 28 gennaio 2005, nella rubrica dal titolo *The good company*.

³³ La fragilità della scelta regolativa ad opera dei governi è testimoniata ad esempio dal ritiro degli Stati Uniti, nel 2020, dagli accordi su clima di Parigi (siglati nel 2015) e dal successivo rientro nel febbraio 2021.

La storia ci ha insegnato (Sasso 1984), a partire dall'impiego dell'amianto fino all'uso delle fonti fossili nella locomozione e nell'industria, come non tutto ciò che è progresso sia esente da conseguenze e da impatti, anche (e talvolta soprattutto) sociali.

2. Riflessioni a margine sul lavoro nell'impresa tecnologica 'eticamente' connotata

2.1 Dal lavoro, quale componente funzionale dell'impresa, al diritto del lavoro nel contesto dell'impresa tecnologica

È utile una breve riflessione su quello che è stato ed è oggi il lavoro al cospetto del modello di impresa etica, sostenibile e socialmente responsabile.

La riflessione della Chiesa cattolica sul lavoro risale alla teorizzazione di San Tommaso che vede il lavoro come la migliore affermazione sociale dell'individuo e, al contempo, nella sua esecuzione, strumento di soddisfacimento di interessi comuni, tanto da dare evidenza al «disordine grave» prodotto dallo sciopero dei lavoratori – a cui «occorre che ripari lo Stato»³⁴ – nei riguardi non solo degli interessi dell'impresa ma anche del commercio e dei bisogni della collettività che l'esecuzione del lavoro soddisfa. Una posizione, quella della Chiesa, che già mirava almeno in parte a smarcarsi dalle correnti del pensiero materialistico ed economicistico imperanti fin dall'inizio dell'era industriale: mi riferisco così a quelle correnti che intendevano garantire l'ave-re per il datore di lavoro, ma non necessariamente l'essere per il lavoratore³⁵.

Tanto è vero che sul presupposto dell'economismo materialistico si è sviluppata la lettura del diritto del lavoro come insieme di norme certamente necessarie ad evitare gli eccessi del capitalismo e le relative ricadute sul lavoratore, ma al tempo stesso funzionali al sistema produttivo nel momento in cui consentono di regolare la competizione fra imprese³⁶. Da qui, la lettura del diritto del lavoro come insieme di norme costituenti strumento di regolazione del 'comportamento' dell'impresa (Perulli 2006, 123) ma, al contempo, strumento per legittimare un «autoadattamento degli individui nella struttura sociale di dominio» (Beck 2001, 137). L'effetto è stato dunque quello di trattare il lavoro come una merce *sui generis*, come una forza (la forza-lavoro, appunto) necessaria al sistema produttivo³⁷.

³⁴ Cfr. Lettera enciclica *Rerum Novarum*, di S.S. Leone XIII del 15 maggio 1891, par. 31, che costituisce il fondamento della moderna Dottrina sociale della Chiesa.

³⁵ Così parafrasando Santoro Passarelli F. 1948, 3.

³⁶ Cfr. Vardaro 1986, 85; Lyon-Caen 1992, 313-321. Per una sintesi su tale posizione Cagnin 2018, 131-134.

³⁷ Sull'assenza di uno statuto epistemologico sul lavoro, cfr. Tiraboschi 2019.

Le norme costituzionali che fondano il diritto al lavoro risentono ampiamente del bisogno di riscatto della componente 'lavoro' dall'essere mero 'strumento' del fare impresa; e quindi risentono dell'impronta data dall'organicismo cattolico³⁸, secondo cui la Repubblica opera non solo per assicurare il diritto al lavoro chiamato a concorrere al «progresso materiale e spirituale della società» (art. 4), ma anche per l'elevazione economica e sociale del lavoro stesso (art. 46)³⁹. In tal modo, il lavoro non è, soltanto, fonte di guadagno per l'impresa e per chi lo svolge, ma contributo per scopi ritenuti di interesse generale. Si è mosso infatti in questa prospettiva il tentativo, come noto non riuscito, di inserire nell'attuale art. 4 sul diritto al lavoro perfino un obbligo di intervento da parte dello Stato per coordinare e dirigere l'attività produttiva «secondo un piano che dia il massimo rendimento per la collettività»⁴⁰.

In questo senso, pur garantendo, la Costituzione italiana, il valore della libertà economica secondo il modello fatto proprio dalle Costituzioni dell'800, indulge alla valorizzazione delle istanze sociali e al bisogno del relativo soddisfacimento (Calamandrei 1952) attraverso il lavoro, come era avvenuto in parte (per quanto soprattutto nelle intenzioni) già con la Costituzione di *Weimar* del 1919 (Pergolesi 1940, 543 sgg.).

Quanto brevemente evidenziato esclude di considerare etico (nel senso però di 'filantropico') il conferimento in sé di lavoro, da parte dell'impresa (pur al cospetto della grande valorizzazione che il sistema costituzionale italiano assegna al lavoro).

Piuttosto, l'etica dell'impresa, nella gestione del lavoro, è stata variamente connotata nel corso delle rivoluzioni industriali, tutte caratterizzate, come quella attuale, sia da salti tecnologici nel modello di produzione capitalistico, sia dall'imperare dell'accomunante interrogativo sul ruolo della tecnologia e sul suo essere un bene o un male in sé⁴¹.

Così è stato nel corso della prima rivoluzione industriale (quella meccanica), idealmente coincidente con la nascita della macchina a vapore di J. Watt nel 1769 che ha ridotto il lavoro agricolo ottimizzandone la resa e limitato la fatica nella esecuzione di talune prestazioni lavorative, ma anche concentrato il lavoro negli opifici e dato vita a profonde diseguaglianze

³⁸ In questo stesso senso cfr. ad esempio Lettera enciclica *Laborem Exercens* del Sommo Pontefice Giovanni Paolo II del 14 settembre 1981, sul lavoro come «segno di una persona operante in una comunità di persone». Cfr. inoltre Lettera enciclica *Sollicitudo Rei Socialis* del S.P. Giovanni Paolo II del 30 dicembre 1987.

³⁹ Per un esame dei lavori alla Costituente, cfr. ampiamente i contributi in Gaeta 2014.

⁴⁰ Così nella seduta in assemblea dell'8 maggio 1947.

⁴¹ Anche sul tema del ruolo della tecnologia nel processo evolutivo, cfr. Epifani 2020, 97 sgg.

sociali a danno della nascente classe operaia, costretta a *turni orari* disumani e schiava della macchina e dei suoi tempi, in nome dell'ottimizzazione del profitto del nuovo modello di fabbrica.

I riflessi negativi dell'uso per nulla etico della tecnologica che ha caratterizzato la prima rivoluzione industriale, sono così destinati a consolidarsi nel corso della seconda, in cui la chiave dello sviluppo produttivo, generativo di grandi vantaggi competitivi per le aziende, è la velocità di produzione assicurata dalla tecnologia elettrica, petrolifera e quindi dallo sviluppo energetico. La seconda rivoluzione industriale incide così, di nuovo, nella dinamica dei *tempi di lavoro*, valutando come necessario per lo sviluppo collettivo, e quindi ontologicamente etico, un adeguamento dei tempi di vita a quelli imposti dal progresso. L'epoca del post-illuminismo riesce così a far dialogare due modelli di etica in naturale contrapposizione: quello kantiano, dell'etica deontologica, in cui il dovere (del lavoratore) diviene l'oggetto specifico della moralità, e quello epicureo, dell'etica teleologica, in cui è la definizione del fine (il progresso) a legittimare l'azione datoriale di imposizione di vincoli e avanzamento di pretese prestazionali ben spesso umanamente insostenibili. È in effetti l'epoca dello *scientific management* (Taylor 2014), del taylorismo, della concezione di produttività costante e ripetitiva, che «spoglia il lavoro di ogni interesse» (K. Marx), generativa di maggiore efficienza produttiva e di profitto per le aziende ma anche, pretendendo di ottimizzare il movimento fisico dell'operaio, capace di abbruttire il lavoro umano e la condizione operaia nel suo complesso.

La visione di H. Ford è dunque quanto mai illuminata, dato il contesto in cui la stessa si è sviluppata. Si tratta infatti di una visione sull'uso della leva economica per migliorare la condizione sociale e basata sull'inversione del presupposto epicureo, leggendo la tecnologia come un mezzo e non come un fine, capace di essere leva di *business* e di sostenibilità sociale allo stesso momento, solo in ragione dell'utilizzo che di quella tecnologia se ne faccia. Una visione illuminata ma fin troppo 'eccentrica' per il modello imperante, e dunque incapace di orientare la terza rivoluzione industriale, che si ripresenta intrisa degli stessi limiti di quelle precedenti (per quanto aperta alle più profonde riflessioni anzidette).

È infatti sulle ceneri della seconda guerra mondiale che si affaccia e sviluppa la prospettiva della razionalizzazione della forza lavoro grazie allo sviluppo dell'informatica e della telematica, che rende invero palese un processo per nulla nuovo, bensì avviato già da due secoli, e consistente nella progressiva perdita di centralità dell'attività umana e quindi, come ovvia conseguenza, della perdita di centralità dei *tempi umani di lavoro*, rispetto all'operare sempre più in autonomia delle macchine, rispetto ad un operare *just in time* della macchina (Faioli 2021, 52-3) a cui il lavoratore non può più sottrarsi, rendendo il suo tempo privo di valore al cospetto dell'im-

mediatezza tecnologica. Si assiste ad una sorta di «razionalizzazione per riduzione» (Kurz 2015) del lavoro, in cui «l'automazione non tende [più] ad abbattere la fatica rendendo il lavoro più sopportabile, ma a modificare i processi produttivi, rendendo il lavoratore inutile» (Epifani 2020, 102)⁴².

Le tre rivoluzioni industriali sono dunque lo specchio di un modello di sviluppo che l'umanità sembra aver abbracciato ormai da molti anni: l'idea di uno sviluppo senza limiti (e senza *tempo*), al quale il lavoratore, ma anche il consumatore, non può che adattarsi, accettando quella perdita di centralità dell'individuo nelle sue componenti vitali, nei suoi bisogni, nelle sue necessità.

Non diversa è la quarta rivoluzione industriale, in cui la dimensione digitale soppianta quella analogica, e dove è sempre più accentuato il processo di indipendenza delle macchine dall'uomo (non solo lavoratore), dentro e fuori le *smart factories*, con conseguente ridefinizione della nozione stessa di *tempo di lavoro* (cfr. cap. V). L'economia delle piattaforme porta a fondere in un unico momento il modello taylorista a quello toyotista, generando un processo di acquisizione e sfruttamento dei dati (Ross 2017), che si risolve in uno sfruttamento del lavoratore (e dell'utente in generale), che sulla base di quei dati godrà, o meno, del diritto al lavoro, o di una certa qualità del lavoro: dati essenziali per far funzionare la nuova macchina economica e a loro volta utili per comprendere come continuare a estrarne, in un lento processo di atrofia dell'uomo e del lavoratore (cfr. cap. IV, par. 6.1). Il tutto, a significare una sorta di involuzione del prestatore di lavoro⁴³, semplicemente illuso dall'abbaglio (che tale è stato anche nella storia) che il «progresso» trasudi benessere di per sé, per il fatto di cambiare il precedente. Tuttavia, se il «progresso» era, un tempo, «la manifestazione più estrema dell'ottimismo radicale e promessa di felicità universalmente condivisa e duratura», forse oggi non lo è più, potendo questo indicare «la minaccia di un cambiamento inesorabile e ineludibile» (Bauman 2008), che sta all'uomo affrontare con realismo e capacità di visione prospettiva, senza incanto o troppe illusioni.

La riflessione secolare sulla bontà o meno del progresso tecnologico⁴⁴ ha così finito per oscurare, improvvidamente, quella più centrata e rile-

⁴² Già nel 1958, dopo che la Costituzione aveva sancito il diritto al lavoro, Arendt 2017 si chiede: «Cosa succede in una società fondata sul lavoro quanto il lavoro viene a mancare?».

⁴³ «Preservare cambiando: era questo, del resto, l'approccio culturale, oltre che metodologico, di padri fondatori del diritto del lavoro moderno, nonché riformisti di razza, quali Gino Giugni e Otto Kahn-Freund»: così in Caruso, Del Punta e Treu 2020, 9.

⁴⁴ Per una ricostruzione dei processi di cambiamento tecnologico lungo le rivoluzioni industriali, fra i tanti contributi in argomento, cfr. Giannetti 2018.

vante che un'economia moderna dovrebbe assolutamente fare, relativa al posizionamento dell'asticella etica nella gestione dell'impresa per sfruttare i vantaggi che la tecnologia è in grado di fornire, favorendo, al contempo, il benessere del lavoratore e quello del contesto in cui l'impresa si inserisce, incluso quello ambientale. La transizione digitale non è soltanto una trasformazione digitale dell'impresa, ma un processo destinato a cambiare i *connotati della società* e a modificare il rapporto dell'uomo con la tecnologia. Solo tale piena consapevolezza può assicurare lo sfruttamento degli effettivi benefici della tecnologia senza tralasciare la necessità di mettersi al riparo dalle peggiori derive di questa, di per se stesse capaci di «annichilire lo spirito e l'animo delle persone trasformate dai nuovi processi produttivi» (Tiraboschi 2023, 247).

L'etica nella gestione dei fattori produttivi è dunque determinante, purché sia un'etica diversa dalla falsa (e solo apparente) virtù del datore di lavoro più volte presente nell'operare d'impresa, per ragioni esse stesse esclusivamente utilitaristiche, tipiche di chi vede nel lavoratore un valore da sfruttare per i propri vantaggi economici.

Nella nuova economia digitale, il lavoro rischia di tornare, se non adeguatamente presidiato, espressione di un processo (anche psicologico) concessivo del datore di lavoro, di cui oggi dà grande mostra, a mo' di *déjà vu*, il lavoro mediante piattaforme digitali.

Le nuove tecnologie digitali vanno dunque valorizzate, soprattutto, per la capacità che queste possiedono (possiederebbero) di far evolvere il modello conflittuale che ha tipicamente caratterizzato il rapporto di lavoro⁴⁵, per indirizzarlo in una dimensione non oppositiva, collaborativa e partecipativa (Gottardi 2006, 20), (peraltro guardata con crescente interesse da lavoratori e imprese tecnologiche)⁴⁶. Il modello collaborativo è peraltro necessario al cospetto della maggiore responsabilità richiesta al lavoratore nell'esecuzione del lavoro e nella interazione uomo-macchina (De Vita 1990a, 17-8); al cospetto del bisogno di dominare le conseguenze negative della tecnologia (Trist 1978, 14 sgg.); al cospetto di mutamenti tecnologici che incidono non solo su organizzazione e articolazione del lavoro, ma anche sugli stessi valori che, oggi più che mai, orientano comportamenti ed atteggiamenti degli attori del mercato del lavoro⁴⁷, deter-

⁴⁵ Tale modello ha comunque consentito il contemperamento di interessi contrapposti fra capitale e lavoro favorendone la reciproca valorizzazione: Perulli e Speziale 2022, 29.

⁴⁶ Sull'intensificazione dell'esigenza di collaborazione nella attuale «fabbrica innerata dalla tecnologia», Novella 2022, 21-22.

⁴⁷ Sulla «pluralizzazione dei significati del lavoro», Romagnoli e Sarchielli 1984.

minando una modifica non solo dei lavori e delle relativa qualità⁴⁸, ma anche della stessa composizione della forza-lavoro. La tecnologia potrebbe quindi diventare, a patto di volerlo davvero, un volano di sviluppo per una nuova cultura gestionale in cui le imprese sappiano rispondere sia alle nuove sfide competitive che la globalizzazione pone loro, che ai bisogni di sicurezza sociale di lavoratori e consumatori. Ma si tratta di una dimensione collaborativa che presuppone un nuovo modello di azione in senso partecipativo da parte dello stesso sindacato, a cui è richiesto di farsi attore consapevole (cap. IV, par. 7.3).

Inutile dire che tale processo risentirà di come il legislatore e le imprese intendano impostare il rapporto uomo-macchina (sia essa digitale o *robot*), per far sì che l'impresa diventi il luogo dove coltivare modelli di benessere sociale; il luogo del *ben fare* e del *ben vivere* oltre che del *ben-essere*.

2.2 CSR, lavoro e etica: riflessioni in apertura

Sarà quindi interessante valutare quanto il modello (o il nuovo modello) di CSR che si va profilando possa servire a compiere quel processo di eticizzazione dell'impresa digitale e tecnologica. e dovrà trattarsi di un modello che tenta di accrescere ed estendere, in un mercato ormai globalizzato, perlomeno la tutela dei diritti basilari dei lavoratori operanti in quei contesti territoriali privi di adeguate tutele del lavoro (cap. IV, parte II); ma anche un modello che miri ad una funzione davvero propositiva del benessere sociale, propositiva della sostenibilità sociale (cap. IV, parte III) e capace di garantire le giuste tutele per il lavoro digitale e per i lavoratori dei contesti produttivi tecnologicamente avanzati.

Diverrà così opportuno approfondire, nei capitoli a seguire, che cosa l'impresa possa *essere*, che cosa l'impresa voglia *fare*, e che cosa il legislatore sia in grado di poter imporre all'impresa di *fare per essere* «sostenibile».

La risposta all'ultimo quesito costituisce l'aspetto più controverso ma anche quello determinante per ipotizzare un'evoluzione nel senso di una maggiore responsabilizzazione sociale dell'impresa. Perché in effetti, come fa notare Denozza (2019, 63-4), l'evoluzione anzidetta e da taluni auspicata dovrebbe passare da «una ridefinizione legale dello scopo della società»; dal conseguente adattamento alle indicazioni normative da parte degli amministratori anche in punto di «scelte discrezionali di tipo imprenditoriale»; e dall'ancora conseguente adozione di un modello di *business* nel senso «di un maggiore equilibrio nella ripartizione di vantaggi e sacrifici tra le diverse categorie di soggetti coinvolti». Aspetti che tutta-

⁴⁸ Sulle dimensioni della qualità del lavoro, Gallino 1983.

via presentano svariate criticità, come sono, non da ultimo, le questioni relative all'effetto di ingerenza nella gestione della società che da una tale funzionalizzazione societaria deriverebbero. Criticità delle quali paiono ad esempio ben consapevoli sia il legislatore statunitense, che quello europeo e lo stesso legislatore nazionale, ritenendo che una regolazione normativa «impositiva»⁴⁹, nella direzione di funzionalizzare l'impresa verso interessi esterni, possa altresì determinare ricadute sull'occupazione, una diversa allocazione geografica delle imprese nel mondo globalizzato e, quindi, una contrazione importante degli investimenti (Tullini 2022c, 361; Brino 2021).

In Italia, il dibattito critico verso una regolazione normativa in tal senso ha spesso invocato l'art. 41 Cost. (soprattutto sul fronte giuspubblicistico) laddove dispone che l'iniziativa economica privata non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recar danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana (e oggi anche alla salute e all'ambiente), evidenziando in tal modo almeno due aspetti. Il primo, che la norma serve a definire un mero limite esterno all'esplicazione dell'iniziativa economica privata (Mancini 1973, 687 sgg.; Baldassarre 1971)⁵⁰ – e per questo un limite «non funzionale alla libertà d'impresa» (cfr., ad esempio, Santoro Passarelli G. 2012, 427) – e, quanto al secondo rilievo, che il legislatore, pur autorizzato (non senza critiche: Minervini 1958, 618 sgg.) a «funzionalizzare» l'attività dell'impresa, abbia fino ad oggi mancato (scientemente) di farne uso⁵¹.

Completezza argomentativa richiederebbe tuttavia di evidenziare che il tema della funzione sociale dell'impresa fu preso in considerazione nel corso dei lavori parlamentari sull'art. 41 (quand'anche non sempre distinguendo chiaramente tra la funzione sociale della proprietà e quella dell'impresa). In tale contesto, a lungo fu discusso sulla necessità di distinguere fra impresa individualistica, collettiva e cooperativistica, proponendo di stabilire solo per la prima quel limite esterno qui richiamato. Così come l'on. Ghidini propose⁵², nella seduta del 3 ottobre 1946 di aggiungere un nuovo comma all'art. 41 in base al quale «lo Stato, al fine di

⁴⁹ Hanno ad esempio funzione esclusivamente «permissiva», per gli amministratori, di valorizzare gli interessi di vari *stakeholder*, i cc.dd. *multi-constituency statutes* statunitensi, che consentono agli amministratori di perseguire altre finalità etiche.

⁵⁰ Cfr. inoltre Galgano 1982a e 1982b.

⁵¹ Cfr. Santoro Passarelli G. 2012, 428 ma si veda anche Perulli e Speciale 2022, 72-3. Ritengo tuttavia che una riflessione sulla dedotta mancata funzionalizzazione dell'impresa andrebbe svolta in ordine alla l. n. 68/99 in materia di collocamento dei disabili.

⁵² In argomento, Khouribech 2014, 278 sgg.

potenziare il rendimento dell'interesse sociale, ha il diritto di controllare le aziende private industriali ed agrarie». La discussione fu dunque sui caratteri di quella che A. Fanfani, nella sua lunga relazione, indicò come «la terza via» tra liberismo e dirigismo, che tuttavia non meritava di essere tracciata in Costituzione, quand'anche l'articolato da costui proposto recitasse che l'attività economica, anche privata, «deve rivolgersi a provvedere ogni cittadino dei beni necessari al suo benessere e la società di quelli utili al benessere comune», stabilendo la sua necessaria armonizzazione «a fini sociali» mediante articolate forme di controllo. Noto è tuttavia l'esito dell'art. 41, e già si è detto di quale sia la lettura prevalente che ha interessato la norma.

Ciò non toglie che un equilibrio vada trovato, per evitare che *stakeholder* diversi dagli investitori e azionisti, in primo luogo gli stessi lavoratori, continuino ad essere preda di un facile approfittarsi, oggi particolarmente favorito dall'adozione di processi lavorativi tecnologici e digitali, non adeguatamente presidiati da una regolazione normativa dei diritti del lavoro tecnologico e digitalizzato e, al contempo, sempre più capaci di accrescere la funzione di dominio datoriale sui lavoratori⁵³. Così che l'impresa digitale, poco o per nulla etica e sociale, avrebbe certamente più agio in quell'approfittarsi, e sarebbe perfino favorita dalla capacità dei sistemi tecnologici di diffondere, nel mercato globale, un'etica meramente di facciata e opportunistica.

Nel nuovo modello di impresa tecnologica e digitale⁵⁴, il tema dell'agire etico deve di necessità entrare a far parte del dibattito giuridico. Il bisogno di garantire un agire socialmente etico dell'impresa è infatti in larga misura determinato dal crescente processo di delega di funzioni all'*algorithmic management*, il quale ha solo l'apparenza di quella neutralità che si è soliti assegnare alla tecnologia (Barbera 2021b, 2 sgg.). In effetti, l'avamposto delle tutele antidiscriminatorie ordinariamente impiegate nel rapporto di lavoro, è in parte indebolito o non ancora del tutto adeguato sia alla tutela dei diritti dei lavoratori digitali, sia alla corretta gestione algoritmica del rapporto di lavoro, in cui si assiste a un accrescimento

⁵³ Caruso, Del Punta e Treu 2020, 9: «Non c'è dubbio, anzitutto, che il diritto del lavoro del futuro dovrà continuare a tutelare il lavoratore – in particolare subordinato, ma non solo ormai – dalla disparità di potere contrattuale inerente alla relazione di lavoro e dai rischi della mercificazione e dello sfruttamento. Di questa protezione, fatta di divieti e limiti imperativi, il lavoratore continua ad aver bisogno a fini di contenimento del dominio datoriale e di salvaguardia dei suoi beni fondamentali». Cfr. inoltre qui capp. IV e V.

⁵⁴ Richiama la capacità delle tecnologie digitali di incidere sui caratteri tipici dell'impresa (e di riflesso del lavoro) Novella 2022, 5.

nell'uso dei poteri datoriali intermediati da algoritmi generativi, capaci di apprendere da se stessi e di generare decisioni destinate ad incidere sui lavoratori (cfr. capp. IV e V).

Peraltro, il bisogno crescente di un'etica dell'impresa si scontra con il diffondersi della problematica del «pensiero debole» (Vattimo e Rovatti 2010), del postmodernismo (Lyotard 2014), caratterizzato dal venir meno delle ideologie che costituivano la base della coesione sociale: un pensiero che non sarebbe più in grado di individuare e mettere a fuoco valori oggettivi, validi universalmente, invece necessari al cospetto di imprese sempre più digitali e globalizzate, ma non per questo più trasparenti e meno propense alla finzione, all'artificialità, all'apparire, alla superficialità, alla massimizzazione del profitto a scapito dei diritti sociali.

3. *Quale approccio per la CSR tra tecnologie digitali, globalizzazione e sostenibilità?*

Quello della responsabilità sociale delle imprese è argomento sensibile, che appassiona o sdegna gli studiosi, ben spesso propensi a definire illusoria la prospettiva da questa assunta e fallace la sua concreta applicazione. Ciononostante, la CSR non si è affatto dissolta, al contrario dei *desiderata* di taluno; anzi può dirsi espressiva di una egemonia culturale ormai diffusa, al punto da ritenere non più dissociabile l'agire dell'impresa in senso economico dall'attenzione di contesto (sociale e ambientale) e dalla esplicitazione verso l'esterno di tale attenzione (cap. III, par. 2 e *subparr.*). La vetrina che la globalizzazione e la comunicazione digitale offrono alle imprese rende infatti molto appetibile l'uso del modello di CSR in vista della sostenibilità, ed è quindi ancor più necessario sorvegliare e presidiare tale strumento, e il relativo utilizzo da parte delle imprese, piuttosto che lasciare il mercato a se stesso, incorrendo nel rischio che questo, «presuntivamente autoregolantesi, distrugg[a] la base umana e materiale della società» (Polanyi 1944).

L'accentuazione marcata verso la sostenibilità ambientale (e solo in parte di quella sociale) da parte delle istituzioni dei Paesi occidentali (europee e americane in testa) non lascia indifferenti le imprese, specialmente quelle che operano a livello internazionale. Se a questo si aggiunge la moltiplicazione delle proposte regolative di cui l'Europa stessa si fa promotrice, non resta che prendere atto che forse di un vero fallimento non può parlarsi, quanto piuttosto di un bisogno di riscrivere il modello di CSR quale strumento di sostenibilità. E ciò, in quanto in parte voluto dalle imprese stesse; in parte necessario ai lavoratori in ragione dall'avvento di modelli sempre più insidiosi di gestione algoritmica, digitale o tecnologica delle imprese e del lavoro; in parte reclamato dai consumato-

ri sempre meno distratti e più polarizzati; in parte utile a contenere (ma sarà il caso di valutare criticamente tale capacità) le derive dell'impresa capitalistica⁵⁵ nel mercato globale.

Il consolidato impegno di istituzioni ed operatori verso la sostenibilità – nella dimensione economica, sociale e ambientale – impone così di rafforzare gli equilibri fra il *capitale* economico inteso come *valore* accumulato, il *capitale* umano come *valore* dell'individuo⁵⁶, il *capitale* ambientale come *valore* della natura nel suo complesso. E qui, quale risposta alla domanda se l'impresa *possa* farsi carico di interessi della pletera degli *stakeholder*, va detto che

ciò che più colpisce, in un panorama apparentemente così differenziato, è [...] la convergenza di tutti gli ordinamenti verso una soluzione sostanzialmente comune, che è quella secondo cui la cura degli interessi degli *stakeholders* rientra nella discrezionalità gestionale degli amministratori e non può essere censurata da quegli azionisti che pretenderebbero di avere, nell'immediato, dividendi più elevati (Libertini 2013, 31).

La sensibilità delle discipline verso la sostenibilità non è tuttavia la medesima, così come diverse sono le relative argomentazioni a sostegno di modelli di responsabilità sociale delle imprese. Non vi è dubbio che ogni disciplina giuridica, economica, sociologica, filosofica tenti di piegare il modello della sostenibilità con argomentazioni dirette a esaltare la categoria di soggetti che la disciplina stessa privilegia: i lavoratori, i consumatori, i clienti, i fornitori, la pubblica amministrazione, gli investitori, l'ambiente, i creditori, i concorrenti, le generazioni future.

Proprio a questo riguardo, occorre ripensare al fatto che al fondo delle teorizzazioni della CSR, come detto, vi è la prospettiva della *Stakeholder Theory*, elaborata dal filosofo Freeman (1984) nel corso della metà degli anni '80, la quale ha concorso a perfezionare la riflessione sulla CSR stessa nel presupposto che le imprese non operano in un contesto di «vuoto sociale» (Freeman and Dmytryev 2017, 7-15). L'approccio non semplicemente riconosce alle imprese, in quanto strumento chiave dei processi economici, sociali e ambientali, una serie di responsabilità nei riguardi del contesto lambito dall'attività d'impresa e di quello in cui questa concretamente incide, ma afferma anche una sorta di relazione inversa, in base alla quale

⁵⁵ Ampiamente Piketty 2014, sull'aumento delle diseguaglianze in conseguenza del capitalismo moderno, e sul ritorno ad una società censitaria in cui le istituzioni non paiono più in grado di promuovere gli interessi generali.

⁵⁶ Ma sul concetto di capitale umano e le sue storture, cfr. Semenza 2022, 369 e nota 28.

è pure il supporto fornito all'impresa dai *multi-stakeholder* – siano questi percepibili o 'silenziosi' (Freeman 2001, 144) come i cittadini – a influenzare e perfino determinare l'incremento di profitto per gli azionisti, in un meccanismo di permeabilità reciproche, di «simultaneità di azioni e reazioni» (Naciti 2022, 8) tra l'azienda e il resto, che produce valore sociale.

La teoria ha indubbiamente riscosso un particolare apprezzamento tra gli studiosi⁵⁷, per il fatto di saper coniugare filosofia d'impresa e modelli di gestione del *business*; tanto che ciò che la rende efficace, se non altro comunicativamente, è la previsione di un sistema graduato di coinvolgimento di tutti gli *stakeholder*, capace di allineare le divergenti esigenze e aspettative di questi ultimi (Freudenreich, Lüdeke-Freund and Schaltegger 2020, 3 sgg.). Questo avviene sull'ovvio presupposto che si tratti di una pletora comunque definita di soggetti⁵⁸ ai quali garantire, nella prospettiva di Donaldson e Dunfee i «minimi morali», candidati a diventare delle ipernorme sociali di governo delle relazioni interorganizzative (il c.d. «contratto sociale integrativo»), all'interno di un «libero spazio morale» costruito in maniera del tutto specifica dalla altrettanto specifica relazione che si viene a creare fra azienda e *stakeholder*/comunità di riferimento (Donaldson and Dunfee 1994).

È tuttavia niente affatto scontata la capacità di un effettivo risultato, al momento di calare la teoria nella dimensione applicativa.

Da un lato, infatti, tale assunto richiede una particolare attenzione nell'attribuire il giusto peso ad ogni classe di portatori di interessi, non avendo costoro il medesimo 'valore' e richiedendo pertanto sia di misurare grado e legittimità delle relative rivendicazioni (Phillips 2003), sia di definire il diverso livello di coinvolgimento dei singoli gruppi di *stakeholder*. In questo senso, in specie nei riguardi dei lavoratori, molte potrebbero essere le azioni chiave: dall'ascolto dei bisogni mediato da un dialogo aperto e costruttivo, all'adozione di piani di formazione continua al passo con lo sviluppo digitale dell'azienda; dalla creazione di un clima ambientale confortevole, fino alla partecipazione ai processi decisionali da parte di lavoratori e organizzazioni sindacali, in specie in ordine all'utilizzo di modelli algoritmici o di sistemi decisionali automatizzati⁵⁹.

Dall'altro lato, il rischio di un agire per mero ritorno reputazionale è estremamente elevato e tale da aspettarsi che le imprese, proprio per il valore economico che la leva reputazionale possiede, possano essere indotte a se-

⁵⁷ Cfr., in particolare, Lépineux 2005, 99 sgg.; Jamali 2008, 213 sgg.

⁵⁸ Teorizzano la problematica relativa al potenzialmente illimitato numero di *stakeholder* Milosevic, Mitchell e Wood (2018).

⁵⁹ Su tutto, cfr. cap. IV, parti II e III.

lezionare i progetti sui quali rendersi socialmente responsabili al solo scopo di generare il maggior ritorno di immagine (Freeman and Phillips 2002).

Tale ultimo rilievo è particolarmente degno di attenzione oggi, al cospetto di una società globalizzata che tende a costruire molto rapidamente il proprio pensiero, senza grande apporto critico, sui messaggi diffusi da *media* e *social* (cfr. *Conclusioni*). È quindi non così complesso, ad esempio, cavalcare l'onda dell'ecologismo di cui la collettività ha crescente percezione, in ragione proprio dell'eco mediatica generata dal tema⁶⁰.

Se dunque la difficoltà di ponderare adeguatamente il peso da assegnare ad ogni classe di portatori di interesse costituisce una delle preminenti ragioni di criticità dell'approccio descritto, la riscrittura di un modello di sostenibilità basato sulla *Triple Bottom Line*, proposto dall'economista J. Elkington (1994, 90 sgg.), costituisce forse la chiave più matura nella proposizione di modelli aziendali di CSR⁶¹. Le linee di azione (*profit, people, planet*) lungo le quali l'impresa è chiamata a muoversi posseggono infatti una loro autonomia e si presentano come separate tra loro, non sostitutive l'una dell'altra, ma fortemente interagenti e reciprocamente condizionanti. L'obiettivo è quello di appuntare l'attenzione dell'impresa sui singoli valori perseguiti da ciascuna linea, rafforzandoli e minimizzando al contempo gli effetti negativi che siano causati in maniera diretta o indiretta dalle attività d'impresa.

Le tre linee di sviluppo così proposte sono tuttora centrali nel processo di riflessione sulla sostenibilità, ma v'è da chiedersi comunque se queste esauriscano il campo della sostenibilità stessa (Henriques 2004), se siano sufficienti e, soprattutto, adeguate a misurare l'impatto (e attraverso quali strumenti) delle *performance* aziendali sui tre pilastri in esame. Inoltre, la riflessione non consente di declinare un modello ideal-tipico di sviluppo della CSR all'interno della *Triple Bottom Line*, così come la teoria non risponde all'interrogativo circa il confine e la relazione che verrebbero a formarsi tra la responsabilità assunta dalla singola azienda e il modello di gestione della sostenibilità da parte delle istituzioni nazionali e internazionali (Henriques and Richardson 2004), nel contesto di un mercato globale (e quindi fino a che punto queste ultime possano e debbano condizionare l'operare, e le scelte, dell'impresa).

⁶⁰ Stigmatizza così F. Spadini, Campagna trasporti *Greenpeace* (sito Ansa) l'uso di 1040 jet privati per partecipare al *World Economic Forum*: «Le persone più ricche e potenti del pianeta si ritrovano a Davos per discutere a porte chiuse di questioni cruciali come la crisi climatica e le disuguaglianze, ma ci vanno usando la forma di trasporto più iniqua e inquinante: i jet privati».

⁶¹ La CSR ha in effetti avuto maggiore successo fra gli economisti aziendali. Fra i contributi italiani in tal senso cfr., in particolare, Perrini e Tencati, 2008; Comite 2011, 205 sgg. Si veda, tuttavia, già Masini 1979.

Allo stesso tempo la prospettiva assunta non considera adeguatamente la variabile data dall'uso delle tecnologie digitali, destinate a impattare trasversalmente, in senso positivo e negativo, su tutte le tre linee di azione; variabile che invece merita di essere messa a fuoco per una riflessione più matura sulle ricadute che è in grado di generare per il rapporto di lavoro.

L'approccio a sostenibilità e CSR da parte della prospettiva manageriale è anch'esso allargato ed è più esattamente un approccio olistico della *Corporate Governance*. Qui il *focus* è posto sullo sviluppo delle strategie competitive dell'impresa e quindi sulla creazione dei modelli di *business* con lo scopo di generare maggior valore per gli azionisti, ma nella consapevolezza che il perseguimento del profitto fine a se stesso non assicura la sopravvivenza a lungo termine (Vitale 2003, 60 sgg.). L'idea è dunque quella di sviluppare un approccio strategico trasversale e sistemico (Asif et al. 2013), rispetto all'intera organizzazione produttiva, e dunque in grado di superare la dimensione esclusivamente individuale (Wanvik 2016) per abbracciare tutte le strategie, i processi produttivi e quelli relazionali aziendali. Tuttavia, l'idea è anche quella secondo cui tale approccio olistico non debba riguardare solo la *Corporate Governance*, ma anche la CSR, originando così una sorta di «modello di Governance allargata dell'impresa» – per le imprese che non solo siano in grado, ma che siano anche disposte a farlo – i cui i doveri fiduciari nei riguardi della proprietà, da parte di chi governa, finiscano per essere analoghi a quelli verso tutti gli *stakeholder* (Sacconi 2005).

Lungo tale asse, l'invito alla sostenibilità rivolto in particolare da Kramer e Porter (2011) mira a perfezionare la prospettiva e la modalità di lettura della leva di *business* da parte delle imprese, attraverso una riflessione sul nuovo bisogno della collettività, che è quello della fiducia nell'impresa stessa. In questo senso, non si tratterebbe esattamente di un modello di CSR, che lega l'investimento di risorse materiali agli interessi sociali o della collettività, quanto piuttosto di un nuovo modello di *business* a tutti gli effetti – quello che gli autori chiamano «creazione di valore condiviso» – in cui l'impatto sociale e ambientale vengono integrati nel *core business* dell'azienda, avvicinando così l'etica⁶² all'economia, con reciproca utilità (Sen 1987). La sostenibilità dovrebbe dunque così arrivare, secondo tale prospettiva, ad essere percepita come un vero *business*, sganciandosi da quella lettura della CSR talvolta vista con funzione meramente concessiva, e dunque alla stregua di beneficenza.

⁶² Fa tuttavia notare Vitale (2003, 60 sgg.), che avere cura degli interessi che confluiscono all'interno dell'impresa non è propriamente una questione di etica ma di mera 'professionalità'.

In tale prospettiva, l'approccio alla sostenibilità si basa sulla valorizzazione complessiva degli interessi dei vari *stakeholder* usando quella formula di composizione dei vari interessi che meglio di tutte sia in grado di conseguire e accrescere la leva strategica e la capacità competitiva dell'impresa.

Si tratta di un modello di sostenibilità che, avendo come obiettivo la presa in carico degli interessi terzi in vista della migliore riuscita competitiva dell'impresa nel mercato, rischia tuttavia di non valorizzare posizioni sociali meritevoli di particolare (e speciale) protezione e salvaguardia, come quelle dei lavoratori – in questo al pari dei limiti della *stakeholder theory* – in quanto inseriti nella classifica degli *stakeholder* da salvaguardare sulla base di parametri assunti come implicitamente significativi, ma non necessariamente (e soprattutto uniformemente) da considerare tali. Il che costituisce «per il giuslavorista, un'eresia o poco di meno»⁶³.

Inoltre, il modello rischia di avere un approccio ondivago⁶⁴, che risente eccessivamente delle estemporanee 'richieste' della collettività, non sempre convergenti tra loro. Così come l'approccio utilitaristico e strategico, che la prospettiva manageriale possiede, rischia di stimolare le imprese ad una sostenibilità prevalentemente di facciata, laddove il modello della «creazione di valore condiviso» non sia introiettato in maniera davvero intima, quasi filosofica⁶⁵, all'interno delle imprese stesse⁶⁶, come invece teorizza Sacconi.

Nella prospettiva manageriale l'uso della tecnologia è ovviamente essenziale per assicurare la riuscita di una qualunque strategia competitiva, dal momento che la tecnologia, in particolare quella digitale, è strumento abilitante all'operare nel mercato globale. L'assunzione di una prospettiva di sostenibilità non potrà quindi prescindere dall'impiego della leva di *business* aziendale anche nella direzione della sostenibilità sociale, e dunque in quella di: riduzione del fenomeno del *dumping* sociale, salariale, contrattuale, invece più facilmente praticabile con modelli di lavoro remotizzati o tramite uso di piattaforme digitali; nell'improntare a sostenibilità l'adozione di modelli di interazione uomo-macchina; nel gestire algo-

⁶³ Così R. Del Punta (2006b, 60). Si tratta di un'eresia che l'A. non ritiene tuttavia «priva di qualche giustificazione» nella convinzione che «lo *status* di lavoratore subordinato non possa più essere invocato, nelle presenti condizioni storiche, come pretesa ad una tutela *smisuratamente* privilegiata rispetto ad altre figure o categorie».

⁶⁴ Sulla opportunità di includere, nel novero degli *stakeholder*, «non solo *those who effect*, ma anche *those who are effected*», Tursi 2006a, 89-90.

⁶⁵ Sul processo di adattamento della cultura aziendale a quella antropologica, Catturi 1996.

⁶⁶ Tanto che lo stesso Porter (2017), in un'intervista rilasciata al *Network Digital4*, riconosce che le imprese non hanno ancora compreso a fondo la sua proposta.

ritmi e *big data* affinché l'influenza di questi nei processi decisionali dei *manager* non generi discriminazioni; nel gestire eticamente gli algoritmi di approssimazione, già in grado appunto di fornire all'impresa soluzioni sub-ottimali, e quindi capaci, con le relative conseguenze, di favorire un *management data-driven*⁶⁷.

Nel contesto culturale più maturo per una politica di CSR trova inoltre spazio la lettura dell'«impresa integrale», «socialmente capace», proposta da Federico Butera (2006), frutto di un diverso approccio alla lettura della sostenibilità – con una prospettiva che vorrebbe andare oltre il concetto di responsabilità sociale dell'impresa (Butera 2020), attraverso l'armamentario degli studi di sociologia dell'organizzazione che hanno animato lo stesso propugnatore Federico Butera (Butera 2020)⁶⁸ – che parte proprio dall'esperienza pionieristica di Adriano Olivetti⁶⁹, di cui costituire un affinamento realisticamente praticabile (Caruso 2021). Con il modello di impresa integrale, il *focus* è rivolto a valorizzare particolarmente la dimensione concreta, applicativa, operativa, dell'operare di impresa: traslando l'analisi proprio sul versante delle azioni concrete che servano a coniugare interesse d'impresa e vantaggi sociali, attraverso l'interscambio reciproco tra le due componenti dell'impresa e della società.

4. Sugli orientamenti regolativi della sostenibilità delle imprese: tra modelli a invito e tecniche vincolanti

L'Unione europea si sta da tempo occupando della riflessione su sostenibilità e relativo modello di traduzione normativa⁷⁰. Le prospettive che fanno da sfondo al dibattito attengono ad almeno due ordini di questioni, entrambe da riferire alle società che non siano *benefit* (avendo queste già l'*imprimatur* della sostenibilità nell'oggetto sociale)⁷¹. La prima, che non pare invero costituire motivo di interesse regolativo per le istituzioni legislative sovranazionali o nazionali, attiene alla possibilità di mettere in discussione l'agire dei *manager* per aver destinato risorse ad obiettivi di sostenibilità sottraendole alla ripartizione tra i soci⁷². La seconda, che in-

⁶⁷ Su tutto, capp. IV e V.

⁶⁸ Sulla sua autobiografia, Caruso 2021.

⁶⁹ Le posizioni di Adriano Olivetti sono raccolte in un più recente volume del 2014 (Olivetti 2014). Cfr. inoltre Gallino 2001 e Caruso 2022a.

⁷⁰ Fa notare Mazzoni 2008, 664, come già svariati anni fa le azioni portate avanti dall'UE identificassero la CSR come di un nuovo statuto materiale dell'impresa.

⁷¹ Per la normativa nazionale cfr. art. 1, commi 376-384, l. n. 208/2015.

⁷² Sulla programmazione per via statutaria di finalità sociali o comunque di interesse comune, senza che ciò comporti una modifica dell'atto costitutivo, cfr. Marasà

vece rappresenta la direttrice lungo la quale si sta muovendo il dibattito e l'azione regolativa, attiene alle modalità per poter sindacare (tutto sta capire come, in che misura e da chi) il mancato raggiungimento dell'obiettivo di sostenibilità, sia esso auto-definito o etero-imposto.

La circostanza che le proposte regolative in atto si attestino su tale secondo profilo sta a significare che si è ormai superata la prima questione, avendo oltrepassato concettualmente l'argine del modello liberista smithiano (rappresentato dall'insindacabilità dell'agire del *manager* la cui azione sia stata improntata al conseguimento del massimo profitto nel breve periodo).

La riflessione dovrà così appuntarsi sulla elaboranda prospettiva regolativa unionense, nel suo complesso, onde misurare se sia in grado di imporre un agire sostenibile all'impresa (anche in ambito digitale), in favore di quali obiettivi di sostenibilità e attraverso l'uso di quali mezzi: se cioè sia davvero in grado di incidere sulle imprese o se piuttosto non ci si trovi di fronte al consolidamento di un potere economico privato particolarmente incisivo e scarsamente infiltrabile dalla regolazione normativa.

La proposta di regolazione normativa in tema di *due diligence* (ma cfr. cap. III, par. 2.2.1) si pone nella prospettiva di sostituire, per talune tipologie di imprese, la 'facoltà' con la 'necessità', così mostrandosi incline a riscrivere i connotati di quello che è stato, fino a oggi, un impegno meramente etico delle imprese socialmente responsabili e quindi, in quanto etico, incapace di fare da parametro sul quale misurare (e contestare) la legittimità dell'agire dell'impresa stessa⁷³.

Il dibattito in tema di sostenibilità e CSR è infatti al momento ancora propenso a escludere – almeno in attesa della regolazione europea sulla *due diligence* – che possa in effetti esistere un complesso di norme o di principi capace di imporre un indirizzo in senso sostenibile all'agire degli amministratori (ancor meno verso la sostenibilità digitale). L'invito al rispetto dei valori comuni indivisibili e universali quali la dignità umana e la solidarietà; i principi della crescita economica equilibrata e stabile e quelli, tra gli altri, della piena occupazione e del progresso sociale, costituiscono degli indirizzi guida della regolazione comune.

Tali sollecitazioni si legano cioè pressoché esclusivamente ad impegni che le istituzioni UE e gli Stati membri sono chiamati ad assolvere mediante un apposito apparato regolativo. Norme programmatiche dunque, non precettive, in base alle quali l'Unione è chiamata: a *contribuire* «al mantenimento e allo sviluppo di questi valori comuni», e a «pro-

2017, 3; Stella Richter 2017, 6; Corso 2016.

⁷³ Vedi le riflessioni di Ciocca 2019, 80, anche nei richiami a Meo 2017.

muovere uno sviluppo equilibrato e sostenibile» (Preambolo della Carta europea dei diritti fondamentali del 2000); così come a *integrare* nelle proprie politiche un «livello adeguato di tutela dell'ambiente e della sua qualità [...] conformemente al principio dello sviluppo sostenibile» (art. 37 della Carta citata); ma anche a *promuovere* «il progresso economico e sociale» dei popoli «tenendo conto del principio dello sviluppo sostenibile» (Preambolo del TFUE); e poi ad *adoperarsi* «per lo sviluppo sostenibile dell'Europa», per il «miglioramento della qualità dell'ambiente» e per lo sviluppo sostenibile della Terra (art. 3 comma 3 e comma 5 del TFUE); come anche a *favorire* «lo sviluppo sostenibile dei paesi in via di sviluppo economico sociale e ambientale», *incoraggiando* «l'integrazione di tutti i paesi nell'economia mondiale» (art. 21, comma 2, TFUE)⁷⁴. In altre parole, «le esigenze connesse con la tutela dell'ambiente devono essere integrate nella definizione e nell'attuazione delle politiche e azioni dell'Unione, in particolare nella prospettiva di promuovere lo sviluppo sostenibile» (art. 11, TFUE).

Le previsioni, unitamente alle tante altre che gravitano attorno al tema della sostenibilità⁷⁵, sono dunque in grado di portare (comunque con difficoltà) alla censura di un comportamento contrario ai principi enunciati, ma non altrettanto capaci di imporre un comportamento conforme⁷⁶. Ciò, in particolare, per la mancanza di un ordine di priorità interno tra gli obiettivi di sviluppo sostenibile; per la mancanza di una guida utile al bilanciamento tra interessi economici, sociali e ambientali che si possa considerare esportabile e al contempo implementabile trasversalmente in tutte le tipologie di imprese o, fosse anche, in talune sottocategorie. La vacuità, per certi versi, di affermare un generico bisogno di soddisfacimento degli interessi dei diversi *stakeholder*, impoverisce le azioni di CSR e rende l'approccio d'impresa alla sostenibilità tutt'altro che un 'modello' di gestione, quanto piuttosto un vizzo, che l'impresa abile può sfoggiare meglio di quella meno scaltra.

Ecco che dunque,

l'esito concreto di un'iniziativa di sostenibilità è, ai fini della questione dei doveri degli amministratori, irrilevante, perché, almeno per un'argomentazione giuridica in diritto italiano, se gli amministratori

⁷⁴ Sullo sviluppo sostenibile nei Trattati dell'UE, cfr. Cataudella 2019, 44-6.

⁷⁵ Non da ultimo le Risoluzioni delle Nazioni Unite, anch'esse comunque indirizzate agli Stati membri e dunque utili alla stregua di Raccomandazioni, tra cui la Risoluzione n. 70/1, *Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile*, dell'Assemblea Generale del 25 settembre 2015. La Risoluzione contiene un invito rivolto in particolare alle multinazionali sull'utilità di integrare i resoconti annuali con informazioni non finanziarie.

⁷⁶ Sulla differenza tra le due prospettive, Oppo 1992, 35.

possono dare attuazione alla cura di temi sociali e ambientali, tali scelte, come ogni altra scelta imprenditoriale, sono sindacabili solo nei termini di una verifica del corretto esercizio della discrezionalità amministrativa. [...]. Peraltro, se non ci fosse conflitto tra massimizzazione del profitto e soddisfazione dell'interesse degli altri stakeholders non vi sarebbe nemmeno spazio per un tema di responsabilità sociale dell'impresa⁷⁷.

E, in effetti, un conflitto latente, tra il perseguire gli interessi economici e quello degli altri *stakeholder* è, ad esempio, nel DNA e nella lettura storica del diritto del lavoro (Santoro Passarelli G. 2012, 428)⁷⁸, ma più genericamente invocato, in dottrina, in rapporto ai vari portatori di interessi, come fa mostra il commento (Stoll 2019 e Shinder 2019) a quella parte del Manifesto della *BusinessRoundtable* del 19 agosto 2019 secondo cui «*While each of our individual companies serves its own purpose, we share a fundamental commitment to all of our stakeholders*»⁷⁹.

Peraltro, l'approccio degli *Advisory Boards* alla gestione dell'impresa è, molto più comunemente di quanto non si pensi, incentrato su di un orizzonte temporale molto breve (*short-termism*)⁸⁰ che certamente non ha favorito e non favorisce un cambiamento di paradigma del *management* aziendale verso la sostenibilità (Graham et al. 2006). Va infatti considerato come non vi sia una relazione scontata tra attuazione delle politiche di sviluppo sostenibile e miglioramento della *performance* economica dell'impresa. Il che rende accettabile per la maggioranza degli investitori il perseguimento degli obiettivi di ESG a patto che gli amministratori siano in grado di rappresentare, tracciare, esplicitare o rendere perlomeno fortemente plausibile il nesso di causalità tra tali obiettivi e la creazione di valore economico nel lungo periodo⁸¹. In altre parole, a patto che siano in grado di dimostrare che la sfida sostenibile ha elevate probabilità di successo: ragione per cui talune imprese sono indotte a farne vanto senza praticarla concretamente.

⁷⁷ Così Ciocca 2019, 89 e nota 49 che, in relazione all'ultima affermazione, richiama Costi 2006, 88.

⁷⁸ Di contro, Ciocca 2019, 92 che non ravvisa una contraddizione tra cura dei clienti e massimizzazione del profitto per gli azionisti, in quanto «senza i primi non può esservi soddisfazione dei secondi».

⁷⁹ Vedi in <<https://www.businessroundtable.org/business-roundtable-redefines-the-purpose-of-a-corporation-to-promote-an-economy-that-serves-all-americans>> (tutti i link, anche quelli a seguire, sono stati consultati al 25/11/2023).

⁸⁰ Cfr. la Commissione europea che nel documento *Action Plan «Financing Sustainable Growth»* invita le autorità europee di vigilanza a sviluppare suggerimenti in ordine alla problematica rappresentata e in materia di *short-termism*.

⁸¹ Sulla ponderazione tra coloro che hanno interesse ad assicurarsi vantaggi economici a breve termine e coloro che sono interessati ad una crescita di valore nel tempo cfr. in particolare Calandra Buonaura 2013, 96 sgg.

Inoltre, richiedere all'impresa di farsi carico di interessi sempre crescenti comporta anche aumentarne la discrezionalità e quindi, come intuibile, diluirne la responsabilità in sede di rendicontazione dei risultati conseguiti, e dunque l'*accountability* (Spanò 2016, 14 sgg.).

Ciò non toglie che vi siano esempi di Paesi che hanno dato esplicita rilevanza agli interessi degli *stakeholder*⁸², quand'anche la riflessione al riguardo richiederebbe di ponderare attentamente le misure singolarmente adottate, onde discernere se si tratti di un invito a conformarsi a principi di mera ponderazione degli interessi terzi, o non si tratti piuttosto di un vincolo cogente, indirizzato a specifici obiettivi di sostenibilità. In altre parole, se si tratti, oppure non solo, di dare corso all'applicazione di più flessibili criteri di buona gestione, quale può essere quello del datore di lavoro di stabilire i giorni di ferie per il personale dipendente tenendo conto dei relativi interessi (art. 2109, comma 2, c.c.).

Sono dunque molte le perplessità e le domande alle quali i tentativi di regolazione della *due diligence* in atto sono chiamati a fornire risposte (al prosieguo, invece, qualche riflessione sullo stato dell'arte). Occorre chiedersi, in particolare, se il complesso di norme all'esame declini un ordine di preferenze tali da stabilire una gerarchia tra gli obiettivi di sostenibilità; oppure quale sia il modello di 'funzionalizzazione' dell'impresa (o di certe tipologie di imprese) prefigurato dal legislatore europeo. E dunque, a questo riguardo, se la riforma in atto fa sì che la sostenibilità divenga parte degli interessi economici della società: bastando in proposito considerare che il mancato adempimento di quanto previsto nella proposta di direttiva determina in effetti conseguenze economiche dirette (sanzioni) e indirette (immagine e reputazione). Oppure ancora, se nella proposta di regolazione, in ordine alla finalità della sostenibilità, si ravvisi solo una obbligazione di mezzi o invece di risultato e, quindi, se la responsabilità della società sarà legata esclusivamente alla mancata regolamentazione dei doveri di diligenza (alla mancanza cioè di carteggi 'formali' rappresentativi dell'operare della società) o piuttosto alle conseguenze dell'agire della società stessa, come alcune norme potrebbero far intuire. Basti pensare, senza anticipare troppo, all'art. 15, comma 1, in base al quale è necessa-

⁸² Si faccia il caso del Regno Unito attraverso il documento *The UK Corporate Governance Code* del luglio 2018 dove, per la prospettiva della sostenibilità nei riguardi dei lavoratori, sono individuati strumenti di partecipazione nella sezione 1, punto 5. Ma vedasi anche, già prima, il *Companies Act 2006*, Part 10, Chapter 2, Section 172, in base al quale gli amministratori sono chiamati a tenere conto, tra gli altri, di «(b) the interests of the company's employees; [...] (d) the impact of the company's operations on the community and the environment; [...] (f) the need to act fairly as between members of the company». Relativamente all'ordinamento francese, cfr. art. 1833 *code civil*.

rio che «il modello di business e la strategia aziendale perseguiti siano compatibili con la transizione a un'economia sostenibile e con la limitazione del riscaldamento globale a 1,5 °C». Al riguardo, gli Stati membri sono infatti sollecitati ad agganciare a tale 'obiettivo', se del caso, anche la remunerazione variabile degli amministratori e, soprattutto, a designare un'autorità nazionale, dotata di poteri di esecuzione e sanzionatori, con il compito di controllo in ordine a tale 'violazione' (non così facilmente identificabile) dell'impegno climatico (art. 17).

Queste e altre saranno dunque le questioni su cui è ormai urgente riflettere, non prima di aver tentato di fare ordine sulle nozioni di sostenibilità (digitale) e di responsabilità sociale d'impresa a questa connessa.

Sostenibilità sociale, tecnologie digitali e *Corporate Social Responsibility* nel quadro della regolazione normativa

1. Sul necessitato realismo nell'approccio all'impresa 'etica' e socialmente responsabile

La questione dell'impatto dell'agire umano e dell'economia nel contesto che ci circonda affonda le sue radici nella notte dei tempi. Lo sviluppo produttivo o l'edificazione nei territori sono condizionati, e frenati, da ritrovati archeologici o dalla prossimità con opere d'arte secolari. Ciò che è nuovo, piuttosto, è la crescente attenzione dedicata al particolare impatto dell'agire dell'uomo (anche lavoratore) e dell'impresa (tecnologica e non) sull'ambiente che ci circonda. Si tratta di un'attenzione che spazia su molti fronti: da quello legislativo (europeo e nazionale in particolare), a quello culturale e formativo (si pensi alla creazione di corsi di insegnamento scolastici e universitari basati sugli obiettivi dell'Agenda 2030), fino a quello divulgativo della stampa e di altri mezzi di comunicazione.

Di fronte a uno stravolgimento determinato dalle grandi strategie transizionali, ambientale e digitale, il tema della CSR non può più sembrare un tema da nostalgici, quand'anche si conviene sulla inettitudine mostrata sul campo ad opera di un certo modello di CSR (Perulli e Speziale 2022, 139) e sulla necessità di una «visione disincantata [che oscilla] tra i due estremi dell'utopia e dell'inganno» (Mariucci 2007, 31): basti pensare che la stessa Unione europea rivolge la proposta di direttiva sulla *due diligence* principalmente agli Stati, e limitatamente alle imprese (cap. III, par. 2.2), ciò derivando dalla presa d'atto delle istituzioni della parziale inettitudi-

Lara Lazzeroni, University of Siena, Italy, lara.lazzeroni@unisi.it, 0000-0002-0423-4686

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Lara Lazzeroni, *Responsabilità sociale d'impresa 2.0 e sostenibilità digitale. Una lettura giuslavoristica*, © 2024 Author(s), CC BY-SA, published by Firenze University Press and USiena PRESS, ISBN 979-12-215-0262-6, DOI 10.36253/979-12-215-0262-6

ne della strategia di responsabilizzazione *self-made* in chiave *soft* e della crescente complessità del tema della responsabilità sociale.

Tuttavia (e forse), nell'ambito della strategia europea e nazionale in tema di sostenibilità digitale, la germinazione di una nuova forma di CSR una qualche utilità potrebbe ancora averla nel garantire la tenuta dei diritti dei lavoratori al cospetto dei nuovi sistemi di Intelligenza artificiale e delle insidie del *web* (cap. III, par. 2.1.1): ovviamente a patto di corredare lo strumento della CSR da più strutturate e serrate regole di verifica e di controllo della veridicità di quanto dichiarato, e quindi di assicurare un presidio attento, potendosi, di converso, risolvere nel suo contrario.

Parlando di sostenibilità digitale¹, dobbiamo infatti prendere atto che la tecnologia digitale impatta sui diritti non in sé e per sé, bensì per l'uso che di tale tecnologia l'uomo, e quindi l'impresa, ne facciano. Tuttavia, il tema non pare adeguatamente presidiato – almeno ad oggi, e almeno sulla base di quanto è possibile ricavare dalla normativa all'esame delle istituzioni UE – da norme in grado di incidere sull'*uso distorto* che le singole imprese possano farne² e sul *rischio ignoto* delle tecnologie insito nel relativo uso e sviluppo. L'unico presidio è offerto dall'utilizzo degli ordinari strumenti rimediali di stampo civilistico e penalistico, in presenza delle relative condizioni; strumenti che si basano sul concetto di perizia/diligenza tecnica e consapevolezza scientifica, come nel caso, ad esempio, dell'adozione imprenditoriale di scelte tecnologiche costellate da incertezza scientifica. Una nuova cultura della CSR (o meglio una CSR 2.0) può quindi rappresentare un punto di riflessione utile per dare maggiore risalto alla valutazione giuridica del comportamento dell'imprenditore,

¹ Le definizioni del concetto di «sostenibilità digitale» sono alquanto numerose. Alcune legano l'espressione al massimo sfruttamento possibile che delle tecnologie digitali è possibile fare, giudicando «sostenibile» la gestione delle risorse digitali se la loro utilità è massimizzata per la società (Dapp 2013, 1-6). Non riterrei tuttavia di aderire a tale lettura della sostenibilità ma, piuttosto, a quello che, ad esempio, definisce la sostenibilità digitale come il «cluster di valori che, se applicati, coordinano gli sforzi umani nello sviluppo e nell'adozione delle tecnologie digitali per un futuro sostenibile» (Sparviero e Ragnedda 2021).

² I dati al riguardo non sono da sottovalutare. Un importante documento denominato «*Artificial Intelligence Index Report 2023*» (Nestor Maslej, Loredana Fattorini, Erik Brynjolfsson, John Etchemendy, Katrina Ligett, Terah Lyons, James Manyika, Helen Ngo, Juan Carlos Niebles, Vanessa Parli, Yoav Shoham, Russell Wald, Jack Clark, and Raymond Perrault, “*The AI Index 2023 Annual Report*,” AI Index Steering Committee, Institute for Human-Centered AI, Stanford University, Stanford, CA, April 2023) afferma come il numero di incidenti riguardanti l'uso improprio dell'IA siano in rapido aumento, tanto che, secondo il database AIAAIC (chiamato proprio a misurare tali dati) tali 'incidenti' e controversie sull'IA sarebbero aumentati di 26 volte dal 2012 al 2023.

nel più ampio spettro del tema qui affrontato relativo alla sostenibilità (digitale) delle imprese nella gestione dei rapporti di lavoro.

Anche in questo caso, dunque, è opportuno dubitare degli accessi, siano questi dovuti ad approcci apocalittici o massimamente integrati (Eco 1964). Se da un lato si discute del se e del come l'impresa *possa* indirizzare la propria attività ad altre finalità (che non siano quelle meramente economiche) e si discute, soprattutto, del fatto che all'impresa *possa essere imposto* di guardare oltre gli interessi economici degli azionisti, dall'altro è necessaria una certa cautela per evitare di pensare che basti un non meglio qualificato obiettivo di 'sostenibilità', enunciato in una norma o sventolato dall'impresa, a decretare un più attento approccio manageriale.

La realtà continua a mostrare, infatti, un'accentuazione dell'«egoismo intelligente» dell'impresa, «dietro la promessa che se si aprirà ai più ampi orizzonti evocati dalla CSR potrà svolgere ancor meglio la sua missione naturale di creatrice di ricchezza» (Del Punta 2006a, 7). Nella stessa dimensione dell'approccio ecologista, alcune azioni concrete delle imprese sono intrise di contraddizioni svelando intenti non genuini, non guidati da un rinnovato, altruistico e realmente filantropico fine di tutela ambientale, ovvero da un repentino pulsare etico verso la salute del pianeta³. La stessa realtà ci mostra tuttavia anche una crescita nel numero delle imprese interessate realmente ai bisogni sociali e della collettività, pur facendo parte di una reportistica non così estesa.

Al contempo, non dobbiamo sottovalutare come l'alta finanza rappresenti a tutti gli effetti una forma di quella «politica non istituzionale» di cui parlava Ulrich Beck (2021). Essa è oggi particolarmente attiva nel finanziamento della ricerca digitale e *green* (o meglio sarebbe dire di alcune, più di altre, ricerche digitali e *green*) ed è capace di influenzare le scelte regolative delle istituzioni verso quelle specifiche misure o strumenti su cui si sia particolarmente investito, onde ottenere per gli azionisti i più rapidi risultati agli investimenti economici effettuati (digitali e ambientali che siano)⁴. Dietro a tali azioni non si intravede una particolare preoccupazione per le ricadute che l'adozione di specifici prodotti o modelli di sviluppo possono determinare in termini sociali, tanto da ancorare i tempi delle

³ Cfr. le più recenti ricerche in argomento di Masi 2023, 17 secondo cui: «alcuni analisti indipendenti hanno messo in luce che parecchi fondi *green* in realtà avevano in portafoglio molte società *brown*, [mentre] il *Wall Street Journal* ha enumerato 'The many reasons Esg is a loser'. Le principali: portafogli incoerenti con le pretese di sostenibilità e non troppo diversi da quelli di fondi non Esg, costi di gestione troppo elevati (nettamente al di sopra della media), performance mediamente peggiori».

⁴ Dello stesso tenore fu il ruolo giocato dalle multinazionali del carbone: Dunn 2002.

azioni a quelli, notoriamente ristretti, dell'economia finanziaria e, come tali, non consoni alla salvaguardia dell'occupazione (cap. IV, parte I) e delle condizioni di lavoro (cfr. Treu 2022c) (cap. IV, parte II), così come sta avvenendo nel campo delle tecnologie in cui «la velocità di mutamento indotta dallo sviluppo tecnologico è stata di gran lunga superiore alla velocità di trasformazione e di adattamento dei valori» (De Vita 1990b, 12).

Qui le istituzioni dovranno essere attente a garantire azioni politiche razionali e dotate di quella necessaria gradualità nelle misure e nei tempi (Barbera e Semenza 2022, 199), che consenta di dare vita a riforme ambientali e digitali compatibili con l'uomo, con le sue necessità e con il suo bisogno di occupazioni dignitose, distaccandosi dai condizionamenti delle multinazionali⁵, delle *big tech* e di quella finanza particolarmente speculativa (talvolta a dispetto di molte apparenze: cfr. Masi 2023, 17). La crisi energetica del 2023 – affiancata dalla crisi alimentare, in specie nel sud del mondo e legata all'aumento di prezzi dei beni di prima necessità⁶ – che ha impattato soprattutto sulle famiglie più bisognose e sulle aziende di piccole dimensioni (e quindi sull'occupazione), è solo frutto della situazione contingente della guerra? Può aver anche influito un processo di decarbonizzazione e defossilizzazione non regolato adeguatamente oppure *targets* di decarbonizzazione e defossilizzazione non ragionevoli oppure ancora la mancanza di presidi messi a tutela preventiva di imprese, lavoratori e cittadini in generale?⁷.

Molto efficace è il quadro descritto anni or sono da Tursi (2006a, 82-3), oltre che utile per una riflessione prospettica in tema di CSR e sviluppo tecnologico (cfr. capp. IV e V), che verrà svolta negli ultimi capitoli. Richiamando le posizioni assunte da una parte della dottrina americana, tratta di un rischio di depoliticizzazione della regolazione sociale («adottando gli *standards* internazionali, infatti, gli Stati cedono il diritto di disciplinare la condotta delle loro imprese fuori dai propri confini alle imprese mede-

⁵ Sull'incidenza del potere privato e le tecniche di tutela dell'ordinamento, Bianca 1977.

⁶ In argomento Fontana 2022, 152.

⁷ Così Tabarelli 2023: «72 anni dopo, l'Europa si trova ad affrontare la più grande crisi energetica della sua storia; ed il paradosso è che, nell'epoca della transizione energetica, il carbone salva parte dell'Europa, soprattutto la Germania. [...] La crisi energetica è stata anche aggravata da politiche poco attente alla sicurezza e tutte concentrate, nell'ultimo decennio, sulla transizione ecologica, [i cui obiettivi ambiziosi risultano] addirittura irrealistici, perché dovremmo nei prossimi 8 anni più che raddoppiare le riduzioni ottenute in 32 anni, portarle dall'attuale meno 23% al 55% entro il 2030 [...]. Un immane sforzo che stride con il fatto che l'Europa conta solo per l'8% delle emissioni totali». Sul tema della transizione energetica, ampiamente, Tomassetti 2021.

sime e a soggetti di incerta legittimazione democratica») e di inefficacia delle risposte a tale depoliticizzazione consistenti nella sostituzione delle imprese con la «società civile» (dal momento che al centro della scena «si stagliano soggetti e attori nuovi, diversi dal lavoratore e dal sindacato, quali il “consumatore” e l’“attivista sociale”»).

Di sostenibilità dell’impresa può parlarsi solo in presenza di un giusto bilanciamento fra tutela economica, sociale e ambientale; solo con la ponderata valorizzazione, allo stesso tempo, di ambiente e lavoro dell’uomo, natura e individuo che di quella natura fa parte. Salvaguardia dell’ambiente unita a scarsa attenzione per i lavoratori, non porta solo l’impresa fuori dalla prospettiva di CSR, ma addirittura a dubitare della genuina eticità del suo stesso agire.

La riflessione su economia, società e ambiente, tuttavia, non è più sufficiente nel dibattito sullo sviluppo sostenibile. I sistemi produttivi delle imprese sono sempre più complessi e mutevoli⁸, anche per ciò che attiene ai fattori produttivi e al luogo di lavoro. Artefice di questa dissociazione tra luogo dell’impresa e luogo del lavoro sono la tecnologia digitale e i sistemi di IA, che al contempo alimentano la percezione (talvolta sbagliata) di un’impresa meno impattante rispetto a quella del modello produttivo taylorista⁹, ma non necessariamente più sostenibile in termini sociali e di diritti del lavoratore, come mostra la *Platform economy*.

I temi della Sostenibilità, della CSR 2.0 e dell’Intelligenza artificiale sono dunque profondamente interconnessi (cap. II, par. 3) ed esigono un approccio cognitivo multidisciplinare ed euristico, che non trascuri le dimensioni etico-filosofiche, sociologiche, teologiche, manageriali, giuridiche e tecnico-scientifiche, obbligando gli interpreti a farsi carico di prospettive di indagine non proprie, tra le quali ricercare linee comuni, un lessico condiviso, un approccio valoriale uniforme. La combinazione tra loro di tali tematiche costringe a riflessioni ancor più fertilizzanti e al contempo capaci di evolvere in concretezza e misurabilità (Panozzo 2013). Se la CSR richiede di affrontare il tema dell’etica sociale e dell’etica d’impresa (Tursi 2006b, 65), non meno può dirsi per la sostenibilità, in cui il bilanciamento fra diritti umani non può che essere condotto alla stregua di riflessioni etiche; e ancor più avviene al cospetto dell’Intelligenza artificiale in cui, dietro all’apparente neutralità si cela il rischio di processi discriminatori ed emarginalizzanti, tutt’altro che etici.

⁸ Sul modello post-taylorista e post-fordista, tipico ad esempio, della fabbrica modulare, Bonazzi 2008, 181 sgg. Ampiamente e con importanti addentellati valutativi dell’intero percorso evolutivo, Seghezzi 2017.

⁹ Cfr., tuttavia, cap. III, par. 3.2 e cap. IV, par 6.4.

Le riflessioni sull'etica, che i temi sul tappeto reclamano, si legano profondamente alla «cultura lavoristica» e «non sono antitetici ai valori di fondo che costellano l'orizzonte giuslavoristico» (Del Punta 2006b, 41; 42). Tali temi richiedono di essere affrontati attraverso una sana, e non preconcepita, volontà di far emergere i dubbi e le criticità, che sono il modo migliore di affrontare argomenti particolarmente delicati e che si pongono al crocevia di un processo di cambiamenti epocali, propri della sfida che ci attende.

2. Modelli concettuali e approcci definitivi su sostenibilità, Corporate Social Responsibility, Intelligenza artificiale (e dintorni)

2.1 Sostenibilità

Dei tre temi all'esame (sostenibilità, responsabilità sociale d'impresa e sviluppo delle tecnologie digitali di Intelligenza artificiale) – tutti letti nella prospettiva dell'impatto sui diritti dei lavoratori – quello della sostenibilità, e dunque dello sviluppo sostenibile, è il più etereo, a tratti fumoso, multiforme e per lo più inafferrabile. La finalità, al fondo, è quella di indurre a un «ripensamento dei modi dell'agire» (Bifulco e D'Aloia 2008, 10), ma la forza con la quale tale pensiero plurale si fa spazio nelle istituzioni, pur senza una sua definizione condivisa e universalmente apprezzabile, è alquanto anomala, difficilmente riscontrata in altri frangenti normati. Sullo sviluppo sostenibile si fonda infatti una grande fetta della *progettualità* regolativa europea, che tenta di trapiantare nella dimensione concreta – ovvero sia quella diretta, ad esempio, a regolare i processi produttivi delle imprese – ciò che manca di confini, in quanto polisenso (Redclift 1987).

Né è sufficiente, a fornire una definizione di «sviluppo sostenibile», indagare che cosa sia la sostenibilità nei singoli pilastri, economico, sociale e ambientale, perché nessuna di queste prospettive ha valore se vive di vita autonoma¹⁰, richiedendo di essere letta attraverso la lente del controlimite che ognuna costituisce per l'altra, e tutte complessivamente fra loro (par. 5.2).

Al contempo, la sostenibilità non si presta ad essere descritta in senso generale, perché la tollerabilità di un'azione, di un fatto o di un evento, che si

¹⁰ La sostenibilità economica dell'impresa, ad esempio, null'altro è se non la condizione in cui l'impresa raggiunge soddisfacenti livelli di redditività stabili nel lungo periodo, quand'anche generando, indirettamente, vantaggi per i lavoratori che continuano ad avere un salario, per i consumatori che continuano a beneficiare dei beni e servizi prodotti ecc.

vogliano duraturi nel tempo, può essere valutata solo in ragione di un'analisi di contesto, trattandosi di un valore generalista che ciascun territorio, area, zona, esprime e traduce a proprio modo, attraverso proprie tradizioni e bisogni, non sempre esportabili altrove. Il valore di *metanorma* che si può eventualmente attribuire allo sviluppo sostenibile ha una funzione meramente *etico-filosofica*, diretta a stimolare quella riflessione sul futuro che vorremmo¹¹, responsabilizzando individui e imprese a fare ciascuno la propria parte.

La cosiddetta «sostenibilità d'impresa» (digitale) si inserisce dunque all'interno di tale visione e consiste nel tentativo di realizzare valore aziendale di lungo periodo mediante ponderazione dell'impatto dello sviluppo economico (e di quello determinato dall'uso dell'IA) generato nel contesto d'impresa, restando, «in ogni caso, la fondamentale necessità di cercare metodologie appropriate per la sua valutazione empirica» (Castellani G. 2015, 97), onde evitare che la trasposizione del concetto di sostenibilità – nel senso di «cosa può fare il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile» – approdi ad un concetto di «diritto del lavoro sostenibile» dominato dal conflitto tra economia/mercato e diritto, a scapito del secondo (Mazzotta 2023).

La sostenibilità d'impresa fa dunque idealmente riferimento al conservare, e se del caso ripristinare, sia le potenzialità degli attori con cui la stessa interagisce, sia le risorse del contesto in cui opera.

La misurabilità dell'impegno alla sostenibilità dell'impresa costituisce il tassello più complesso da affrontare, mancando la possibilità di determinare a priori quali sia il 'giusto' grado di intensità di azioni (od omissioni) per poterne decretare la relativa sostenibilità. I bisogni sociali sono in effetti mutevoli (*World Commission on Environment and Development 1987*), caratterizzati da un costante relativismo, condizionati dal contesto in cui gli individui vivono e lavorano, destinati a mutare nel tempo (Doyal and Gough 1991), così come sono chiamate a mutare, di conseguenza, la capacità e la modalità di soddisfarli. Tali elementi sono tra loro in costante tensione: da un lato, perché ogni operatore mira ad assicurarsi prima di tutto la sopravvivenza e, dall'altro, perché il contesto di riferimento (la collettività in senso ampio, composta dalle diverse categorie di *stakeholder*) reclama modelli di sviluppo e di crescita migliori, più adatti, appunto, al soddisfacimento di quei mutevoli bisogni (Haan et al. 2014; Barile e Saviano 2018).

2.2 Responsabilità sociale d'impresa

La Responsabilità sociale d'impresa (CSR) è frutto di una concettualizzazione tutto sommato recente, circa il ruolo concreto da assegnare

¹¹ Cfr., anche nei richiami, Cagnin 2018, 29.

all'impresa in risposta ai problemi globali, in larga misura generati – per ciò che attiene agli impatti sull'ambiente – dalle stesse modalità di produzione, dalla crescita del modello consumistico e dalla globalizzazione dei mercati, che implica grandi spostamenti delle merci con relativo impatto sul pianeta. Il primo addentellato al tema, con connotazione ancora priva di un carattere definitorio, si rinviene nei contributi di Clark (1916) e di Donham (1927), il quale ultimo si appunta su quello che considera il vero problema delle aziende, dato dall'assenza di una classe imprenditoriale socialmente responsabile. A tali accenni seguirà la riflessione di vari studiosi, quali Abrams (1951), circa la responsabilità delle imprese verso impiegati, clienti e opinione pubblica, e di Bowen (1953), sul 'dovere' di agire delle imprese lungo linee di azione «*desiderabili* in funzione degli obiettivi e dei valori che siano riconosciuti dalla società». Si tratta di posizioni che risentono dei tempi e che sono frutto delle implicazioni sociali determinate dal primo dopoguerra e dall'allargamento concettuale dell'approccio sostanzialmente paternalistico dell'800/primi del '900 – ma pur sempre fortemente utilitaristico – dei grandi complessi produttivi, gestiti da famiglie borghesi, interessate a creare una rete strutturale nei pressi degli insediamenti aziendali da queste posseduti (come abitazioni per i lavoratori, scuole, luoghi di aggregazione e cultura, strutture assistenziali).

A seguire, il dibattito si compone di variegate letture del modello di CSR, ognuna delle quali propone sfaccettature e declinazioni dei doveri etici d'impresa, che qui non potrebbero trovare adeguato spazio¹². Basti dire che si tratta di doveri articolabili, orizzontalmente nel dibattito, in «doveri *necessari*» – e quindi estranei alla nozione di CSR ma comunque fondativi di questa – costituiti dal creare profitto e dal rispettare la legge; in «doveri *attesi*», consistenti nel comportarsi eticamente; in «doveri *desiderabili*», appartenenti all'agire filantropico, e quindi riferibili all'essere buoni cittadini e buone imprese (Carroll 1991).

La prima iniziativa formalmente definitoria origina, tuttavia, solo nel 1995, dall'azione di alcuni *leader* di grandi imprese, il cui documento di sintesi¹³ finisce per indirizzare i contenuti del Libro Verde della Commissione europea del 2001¹⁴, ritenuto l'origine del dibattito sulla CSR, ivi definita come «l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali

¹² Per un'efficace ricostruzione della dottrina lungo il volgere degli ultimi quarant'anni, riportata analiticamente anche in relazione alle principali concezioni di CSR da quella sviluppate, cfr. Cosimato, Lettieri e Saviano 2020, 1-13.

¹³ *European Business Declaration against Social Exclusion*.

¹⁴ Libro Verde: *Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese* (Commissione europea COM(2001) 366).

ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate».

Il progetto per una CSR si è ampiamente esteso, nel frattempo, attraverso un costante *metchare* tra imprese e istituzioni governative, trovando particolare sfogo nell'Agenda Sociale europea (del 2000), nella Strategia dell'UE per lo sviluppo sostenibile, nella Piattaforma europea contro la povertà e l'esclusione sociale, nell'Alleanza europea per la responsabilità sociale d'impresa (pensata, nel 2006, per lo scambio di buone pratiche aziendali), nella Comunicazione della Commissione europea del 2011¹⁵ e, in particolare, nella successiva Strategia Europea 2020 dell'UE, in cui l'obiettivo di sviluppo tecnologico diviene strumento e fine dell'agire di istituzioni, imprese e operatori in generale. Sulla base di tale Strategia 2020, in effetti, l'invocata «crescita intelligente, sostenibile e inclusiva», presuppone che lo sviluppo dell'economia – finalizzato alla sostenibilità – poggi su conoscenza e innovazione tecnologica, considerata come una delle principali leve nel percorso di sostenibilità.

La nozione di CSR¹⁶ fornita dal Libro Verde sconta i limiti definitori che caratterizzano i concetti di sviluppo sostenibile e sostenibilità, ma non tanto per l'inafferrabilità del concetto in sé¹⁷ (anch'esso, comunque, bisognoso di contestualizzazione), quanto piuttosto per la divergenza tra gli approcci etici che le imprese sono ammesse ad avere¹⁸, condizionati da ciò che le stesse ritengono, soggettivamente, motivo di tali «preoccupazioni». Divergenza che condiziona il concetto stesso di 'responsabilità', diversificando ciò che in alcuni ambiti territoriali può essere imputato all'azienda, da ciò che invece l'azienda è libera di fare se operante in altri contesti. In altri termini, la responsabilità di un'impresa è in larga misura così determinata dalla *cultura di contesto* in cui i doveri etici e sociali si formano. L'impiego di certi modelli di lavoro in Bangladesh, ad esempio, rende naturalmente accettato un certo agire dell'imprenditore, facendo venir meno la relativa «preoccupazione» e quindi la responsabilità; allo stesso modo di come ta-

¹⁵ Su *Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-2014 in materia di responsabilità sociale delle imprese*.

¹⁶ Sulle declinazioni della CSR, Venturini 2010.

¹⁷ Sull'assenza di una definizione condivisa di CSR, cfr. Dahlsrud 2008, 1-13. I temi in esame possono quindi «rappresentare un ombrello che copre tutto e il suo contrario»: Cassar 2019, 136. Sulla CSR come strumento di creazione di fiducia, in ragione della quale, accanto ai doveri fiduciari nei riguardi della proprietà si inseriscono «analoghi doveri fiduciari nei riguardi di tutti gli *stakeholders*»: Sacconi 2004, 112. Sulla «procedura di attuazione della responsabilità sociale» che dovrebbe essere capace di «esprimere l'autentico interesse sociale», Sacco e Viviani 2008.

¹⁸ Sui «metodi di imposizione dei valori», Hanami 2003, 617.

le processo si è verificato nel corso dello sviluppo industriale dei Paesi occidentali, quando il lavoro delle donne era vietato negli opifici o di notte, oppure quando le stesse, per la cultura di contesto, erano 'legittimamente' sottopagate (Lazzeroni 2023 e, ampiamente, Borgogelli 1989).

Più circoscritta e incisiva è invece la nozione della Commissione europea nella Comunicazione del 25 ottobre 2011, in base alla quale la CSR attiene alla «responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società». Si tratta di una nozione che prepara il terreno alla proposta regolatoria sulla *due diligence*, oggi in discussione e che, nelle intenzioni, mira a eliminare quella soggettività dell'agire d'impresa, implicata nel termine «preoccupazioni», che caratterizza la precedente nozione, rendendo ancor più complessa la riflessione in precedenza avanzata sullo «statuto epistemologico» della CSR, quale crocevia fra la «tecnica di regolazione sociale» e il tema della «imputazione giuridica di situazioni giuridiche soggettive in capo agli attori sociali» (Tursi 2006a, 79-80)¹⁹. Tanto che, trasponendo la CSR nell'ambito del diritto del lavoro, vi è oggi più che mai da chiedersi se la CSR miri a dare corso alla «omologazione funzionale tra produzione normativa e autonomia negoziale» (Tursi 2006a, 80).

È immediato notare come l'interesse per la CSR origini (e sia fortemente cavalcato) dal tessuto produttivo delle grandi imprese transnazionali, al pari di buona parte delle iniziative indette e gestite direttamente dai colossi industriali e finanziari mondiali²⁰ e destinate, nel bene e nel male, a condizionare i processi regolativi delle istituzioni nazionali e internazionali, chiamate dalle multinazionali a dare forma e sostanza ai bisogni, indubbiamente anche economici – o primariamente tali, in taluni casi: si pensi alle proposte industriali di creazione di cibo sintetico quale nuovo ambito di sviluppo economico delle grandi imprese capitalistiche – di cui si fanno portavoce. Insomma, il rischio che un mero ammantarsi di buoni intenti da parte delle imprese possa trovare addirittura uno schermo protettivo nelle norme internazionali, europee e nazionali, è oggi più che mai attuale e per nulla da sottovalutare. Per tali ragioni il regime dei controlli alle nuove azioni di CSR 2.0 delle imprese non potrà che essere accentuato e maggiormente pervasivo.

Dà mostra di tale potere di influenza delle imprese la prolungata astensione delle istituzioni pubbliche nella regolazione della CSR stessa. L'astensione è per certi versi dovuta ai limiti che avrebbe incontrato, e che tuttora incontra, una norma che impone alle imprese un agire conforme a

¹⁹ Riflette sul rapporto tra CSR come approccio volontaristico e sistema regolativo, Ferraresi 2012, 9 sgg.

²⁰ Cfr. il *World Economic Forum* di Davos.

specifici modelli di etica sociale: limiti intrinseci, legati al tema, ed estrinseci, legati ad esempio alla territorialità dell'azione regolativa. Ma la riflessione è stata, a sua volta, inizialmente condizionata proprio dalle imprese, intenzionate a far sì che lo stimolo, la riflessione, sulla CSR nella direzione della sostenibilità, potesse servire a evitare la regolazione imperativa²¹.

Le riflessioni sul potere di influenza dei grandi colossi rispetto alle istituzioni governative hanno portato alla messa a fuoco dell'ulteriore pilastro della CSR, costituito da quella che può essere indicata come responsabilità «politica» (Crane and Matten 2004; Wettstein 2012), in contiguità con la concettualizzazione della *Corporate Citizenship* a partire dagli anni '80 (anch'essa sviluppatasi su impulso manageriale), che assegna al *business* una funzione 'para-regolativa' suppletiva dei vuoti legislativi degli ordinamenti giuridici. Alla responsabilità politica è da ricondurre, peraltro, sulla base della più matura riflessione di Frynas e Stephens (2015, 483 sgg.), sia quella responsabilità derivante da un agire inconsapevole, che quella deliberatamente preordinata a influenzare l'agone politico.

Vero è, che c'è bisogno che le imprese si conformino ad uno spirito di responsabilità sociale, stante la crisi del diritto statale, l'incapacità di questo di regolare fenomeni transnazionali, il «fallimento dei progetti di ingegneria sociale», la «ritirata dello Stato dall'economia» (Del Punta 2006b, 54), la maggiore efficienza delle società rispetto ai governi, l'avvento di nuovi bisogni, i limiti del mercato dovuti all'assenza di valori e poteri necessari a evitare le esternalità negative dell'agire d'impresa, l'ingresso dell'Intelligenza artificiale e di nuove tecnologie digitali prive di regolazione. Così come i bisogni di CSR delle imprese originano in parte dall'incapacità del mercato globale di assicurare la sicurezza nelle transazioni e nei rapporti in generale. Da qui la tendenza a supportare e a favorire modelli di autoregolazione (Ferraresi 2012, 17-20), diretti alla costruzione di norme autopoietiche, utili a compensare le instabilità dei mercati nel panorama globale e a stimolare la creazione di sottosistemi regolativi che sopperiscano (cfr. Cafaggi 2001) alla, o affianchino la, regolazione legislativa, statale e internazionale (Lyon Caen e Perulli 2005), dando vita ad una forma di sistema giuridico postmoderno (Possenti 2012).

L'iter regolativo della responsabilità d'impresa, avviato di recente con la proposta di direttiva in tema di *due diligence*²², e la maturazione di un dibattito istituzionale attorno ai grandi temi ambientali e sociali (i primi molto più dei secondi), forse svelano la presa d'atto, da parte delle istitu-

²¹ Fa in tal senso l'esempio del Codice ICC, *International Chamber of Commerce*, redatto da Società transnazionali, Perulli 2013a, 50.

²² Sul percorso evolutivo della proposta di direttiva sulla *due diligence*, Borelli e Izzi 2021.

zioni europee, dei limiti di una politica regolativa astensionistica sulla responsabilità d'impresa.

Tuttavia, quand'anche il tema della responsabilità sociale d'impresa sia stato veicolato e instradato (e ancor oggi presidiato) dalle grandi imprese multinazionali, e quand'anche sia stato avviato un percorso per un suo *upgrade* regolativo (perlomeno a livello europeo), la CSR ha delle potenzialità che potrebbero renderla ancora capace di sopperire ai limiti intrinseci dei poteri pubblici statali, quali quelli ad esempio legati alla territorialità della giurisdizione o alla insindacabilità delle scelte localizzative²³ delle imprese nel mondo. Se rivisitata, perfezionata, sostenuta e presidiata, la CSR 2.0 può essere di una particolare utilità al cospetto della più impattante rivoluzione industriale che il mondo stia vivendo. Basti por mente all'incapacità delle istituzioni governative, nazionali e internazionali, di regolare tempestivamente ciò che di nuovo le tecnologie produrranno: incapacità determinata dall'oggettiva rapidità con la quale la tecnologia sta mutando i processi produttivi delle imprese, rispetto ai tempi di regolazione normativa. Pur nell'utilità che hanno le proposte di Regolamento e di Direttiva sull'IA all'esame dell'UE, si tratta di provvedimenti che non soddisfano appieno i bisogni di tutela²⁴ e che mancano di una capacità di adattamento al mutare ignoto dei processi tecnologici e digitali.

2.3 Tecnologie digitali e Intelligenza artificiale

Parlare di Intelligenza artificiale è, da un punto di vista etimologico, un palese ossimoro, perché conferisce l'appellativo di *artificiale* a ciò che costituisce una tipica prerogativa umana, l'intelligenza, essenzialmente naturale.

L'espressione, convenzionalmente risalente al convegno di Dartmouth del 1956 e impiegata per descrivere sia il prodotto (i prototipi, i programmi, le strutture) che i processi di funzionamento, le metodiche e le ricerche scientifiche, codifica un processo di *simulazione* dell'intelligenza umana attraverso strumentazioni *hardware* e *software*, tanto da

²³ Sulla normativa italiana 'anti-delocalizzazioni' (art. 1, commi 224-238, l. n. 234/2022), volta a rendere più complesso (per le imprese con oltre 250 dipendenti) il percorso di smobilitazione aziendale (richiedendo questo tempi più lunghi, sistemi di raffreddamento degli esiti occupazionali e più incisivi meccanismi di coinvolgimento sindacale), cfr. Tebano 2022d; Alvino 2022; Nuzzo 2022; Mezzacapo 2022.

²⁴ Teme l'obsolescenza della Proposta di Regolamento sull'IA «prima ancora della sua attuazione», il Ministro italiano per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale, nella relazione *ex art.* 6, comma 4, l. n. 234/2012 del 28 giugno 2021.

giungere ad impiegare l'IA come fosse un soggetto, più che un oggetto²⁵: ci interroghiamo sull'*etica* dell'IA, sull'*interazione* tra IA e individui, sulle *capacità* dell'IA, sul *comportamento* delle macchine intelligenti, sull'elevata *influenza* che l'IA esercita, più o meno palesemente, nei riguardi degli individui.

Tale sorta di soggettivizzazione dell'IA da un lato si spiega con la *vastità* di ciò che potrebbe ricadere sotto tale concetto: si spazia infatti dal semplice calcolatore matematico, ai computer, ai robot dotati di processi elaborativi autoprodotti. Dall'altro lato, la soggettività assegnata all'IA è legata alle enormi *potenzialità* che la tecnologia possiede, buona parte delle quali impiegate per sostituire l'agire o il pensare dell'essere umano, dando così ampio spazio a timori o aspettative, ben evidenziati nell'interessante contributo critico di K. Crawford (2021).

Con la Comunicazione del 25 aprile 2018²⁶, la Commissione UE ha ritenuto di dare una specifica connotazione definitoria all'IA attraverso il richiamo ai «sistemi che mostrano un comportamento intelligente analizzando il proprio ambiente e compiendo azioni, con un certo grado di autonomia, per raggiungere specifici obiettivi». Similmente, il Consiglio ha ricondotto la qualificazione di IA a tutti i «sistemi sviluppati mediante approcci di apprendimento automatico e approcci basati sulla logica e sulla conoscenza»²⁷, così come il progetto di Regolamento sull'IA, presentato dalla Commissione europea nell'aprile 2021, ha disposto un rinvio ad un Allegato in cui sono elencati tecniche e approcci di sviluppo dei *software* di IA – quali l'apprendimento automatico, supervisionato, non supervisionato, per rinforzo, e profondo (*deep learning*) o approcci come quelli basati sulla logica, sulla conoscenza, oppure statistici, di stima Bayesiana, di ricerca e ottimizzazione – aventi la caratteristica comune di generare *output* che «influenzano gli ambienti con cui interagiscono»²⁸. In

²⁵ Al riguardo è interessante la doppia prospettiva emersa al Convegno di Siena del 27/3/2023 su *Etica e Intelligenza Artificiale*, nelle relazioni di Casonato 2023 che giunge a rivendicare un diritto dell'uomo all'IA in tutti i casi in cui questa sia in grado di 'funzionare' meglio dell'uomo, e di Marchiori 2023, che rivendica il ruolo di mero strumento, di mezzo, non generativo di 'diritti' propri.

²⁶ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo COM/2018/237 *final*, *L'intelligenza artificiale per l'Europa*.

²⁷ Cfr. <<https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2022/12/06/artificial-intelligence-act-council-calls-for-promoting-safe-ai-that-respects-fundamental-rights/>>.

²⁸ Cfr. art. 3, n. 1, della *Proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'Intelligenza Artificiale (Legge sull'Intelligenza Artificiale) e modifica alcuni atti legislativi*, 2021/0106(COD), {SEC(2021) 167 final} – {SWD(2021) 84 final} – {SWD(2021) 85 final}. Tale proposta di Regolamento è altrimenti definita come *Legge sull'Intelligenza Artificiale* o anche *Artificial Intelligence*

tali documenti, la definizione di IA si caratterizza quindi dal considerare strumenti che abbiano capacità auto-generativa²⁹ e di auto-apprendimento quale spartiacque tra i possibili dimensionamenti dei sistemi digitali. Al contempo, tale affermazione si connota per l'impiego di termini tipicamente caratterizzanti l'agire dell'intelligenza umana (quali quello di logica, conoscenza, apprendimento) a significare un evidente avvicinamento tra le due dimensioni.

Fa invece da sfondo all'intero progetto di Regolamento citato quanto il Relatore della proposta non manca di evidenziare fin dagli esordi della sua Relazione, ovvero le grandi potenzialità dell'uso dell'IA, identificate in una «famiglia di tecnologie in rapida evoluzione, in grado di apportare una vasta gamma di benefici economici e sociali in tutto lo spettro delle attività industriali e sociali».

Dal punto di vista applicativo, gli ambiti di maggior utilizzo di tali sistemi, alimentati da algoritmi, sono molteplici e riconducibili alle due macrocategorie dell'*automazione* e dell'*analisi dei dati* da cui generare uno o

Act (AIA). Nel documento, così come integrato da ultimo mediante gli emendamenti approvati il 14 giugno 2023, si legge che «la nozione di sistema di IA di cui al presente regolamento dovrebbe essere definita in maniera chiara e strettamente allineata al lavoro delle organizzazioni internazionali che si occupano di intelligenza artificiale al fine di garantire la certezza del diritto, l'armonizzazione e un'ampia accettazione, prevedendo nel contempo la flessibilità necessaria per agevolare i rapidi sviluppi tecnologici in questo ambito. Inoltre, essa dovrebbe essere basata sulle principali caratteristiche dell'intelligenza artificiale, quali le sue capacità di apprendimento, ragionamento o modellizzazione, in modo da distinguerla da sistemi software o approcci di programmazione più semplici. I sistemi di IA sono progettati per funzionare con livelli di autonomia variabili, il che significa che dispongono almeno di un certo grado di autonomia di azione rispetto ai controlli umani e di capacità di funzionare senza l'intervento umano. Il termine "automatizzato" si riferisce al fatto che il funzionamento dei sistemi di IA prevede l'uso di macchine. Il riferimento a obiettivi espliciti o impliciti sottolinea che i sistemi di IA possono operare in base a obiettivi espliciti definiti dall'uomo o a obiettivi impliciti. Gli obiettivi del sistema di IA possono essere diversi dalla finalità prevista del sistema di IA in un contesto specifico. Il riferimento alle previsioni comprende il contenuto, che nel presente regolamento è considerato una forma di previsione, in quanto uno dei possibili output prodotti da un sistema di IA. Ai fini del presente regolamento, gli ambienti dovrebbero essere intesi come i contesti in cui operano i sistemi di IA, mentre gli *output* generati dal sistema di IA, ossia previsioni, raccomandazioni o decisioni, rispondono agli obiettivi del sistema sulla base degli *input* provenienti da tale ambiente. Tale *output* influenza ulteriormente detto ambiente, anche solo mediante l'introduzione di nuove informazioni» (nuovo Considerando 6).

²⁹ Sull'aspetto definitorio e contenutistico dell'intelligenza generativa, cfr. il Considerando 6-*bis* della proposta di Legge sull'IA citata.

più *output*³⁰. A tale ultimo riguardo, ciò che rende l'IA particolarmente interessante per le aziende è il non gravoso costo di accessibilità a sistemi che possiedono un'enorme potenza di calcolo di una altrettanto enorme quantità di dati che si chiede alla macchina di processare, onde far derivare decisioni strategiche per il funzionamento dell'impresa stessa proprio da tale processo di analisi e calcolo. Il che comporta l'utilizzo di una tecnica *estrattiva* particolarmente complessa e ampiamente oscura (*black box*), che merita di essere affrontata (cap. IV, parte II) con la dovuta attenzione che si deve a un sistema che apprendendo da se stesso si trasforma in un 'ignoto' che è tale anche per gli stessi programmatori.

3. *Digitale, Intelligenza artificiale e CSR nella globalizzazione dei mercati, dei diritti e del diritto del lavoro*

Lo sviluppo di una nuova riflessione sulla CSR è dunque fortemente legato alla crescita della globalizzazione dei mercati e della globalizzazione degli strumenti implicanti l'uso dell'IA: basti pensare alla comunicazione digitale, quale potentissimo mezzo del mercato globale, oggi accessibile anche attraverso l'uso di *chat* intelligenti alla portata di tutti. L'uso delle tecnologie digitali consente infatti di palesare, di amplificare all'esterno, che cosa l'impresa fa, o cosa manca di fare. Fra tecnologie digitali/sistemi di IA e globalizzazione esiste quindi un nesso fortissimo, nel bene e nel male.

La rivoluzione tecnologica, che si alimenta dal mercato globale, al pari di quanto essa stessa contribuisce ad alimentarlo (in una stretta relazione di interdipendenza reciproca), è stata descritta come una sorta di «(para)istituzione sovranazionale detentrica della sovranità sostanziale» (Laghi 2020, 88). Al pari della globalizzazione (Galgano 2005) – capace di incidere e influenzare i percorsi regolativi istituzionali (Ferrarese 2000) – anche la tecnologia digitale gode di regole proprie all'interno del villaggio globale della *Rete*, senza tuttavia che ciò la renda sinonimo di democrazia. Tali regole proprie trovano fondamento e legittimazione nell'efficienza dei traffici internazionali, nell'ottimizzazione degli scambi transnazionali, nell'esigenza di non porre freni allo sviluppo, perché significherebbe ostacolare l'ordine sovrano dei mercati e l'accesso a tecnologie utili alla competitività delle imprese.

L'amplificazione globale dei mercati tramite strumenti digitali e tecnologici contribuisce alla crescente *deregolazione* «funzionale» (Macaulay,

³⁰ Estremamente interessante è l'ampio contributo *AI Index Report 2023* citato della Stanford University – Human-Centered Artificial Intelligence, quale sesta edizione di una rassegna sull'Intelligenza artificiale che, come riportato dai numerosi curatori del rapporto, mira a fornire dati anche originali in tema di IA, oltre che imparziali e attentamente verificati.

Friedman and Stuckey 1995) dei mercati economici stessi, che cessano di «appartenere» al dominio dello Stato nazionale, per attestarsi in una dimensione immateriale, globale appunto, soggetta a un diversificato ordine (disordine) dei poteri. Il che determina un inevitabile (ulteriore) arretramento del potere regolativo delle legislazioni nazionali, senza che tuttavia vi sia spazio per un efficace subingresso di quello internazionale³¹ (cap. V, par. 2.1), perché alla «geo-economia non corrisponde ancora (né forse mai potranno corrispondere) una geo-politica e un geo-diritto»³².

Tale aspetto impone di interrogarci su quella che Teubner (2012, 4) indica come la «questione del costituzionalismo oltre lo Stato», per «significare che i problemi costituzionali si pongono al di fuori dei confini degli stati, in processi politici transnazionali, e contemporaneamente al di fuori del settore politico istituzionalizzato, nei settori “privati” della società mondiale». La globalizzazione ha in effetti favorito «il declino del potere politico come fonte principale di regolazione delle condotte umane, a fronte di un’ascesa della “tecnica”, quale fattore di controllo dei comportamenti dei consociati» (Laghi 2020, 99).

Al cospetto di siffatta a-temporalità e a-spazialità (Irti 2006, 22) del ‘mercato’ delle tecnologie digitali, il diritto del lavoro si trova in profonda sofferenza, come sono in sofferenza i criteri valoriali che lo hanno fino ad oggi presidiato, trovandosi assoggettato a forze estranee non governabili con i consueti attrezzi del diritto nazionale, del diritto sindacale, del diritto europeo. L’assenza di un radicamento territoriale delle regole che presiedono il funzionamento tecnologico – stante che la tecnologia trae forza dalla massima capacità espansiva a livello globale e non può essere limitata dai confini geografici – si scontra con il bisogno di una regolazione certa dei diritti dei lavoratori, a cui invece il mercato propone «forme di lavoro instabile, occasionale, precario, incompatibili con lo spirito di un’economia realmente sostenibile, attenta ai bisogni sociali e ai diritti delle persone» (Perulli e Speziale 2022, 36).

La tecnologia digitale via *web* e il lavoro *online* intermediato da piattaforme, operanti su scala globale nella dimensione dell’immaterialità e dell’istantaneità, sono, così, destinati a modificare anche i rapporti interpersonali e le relazioni sociali, incidendo «sull’antropologia stessa delle persone» (Rodotà 2006, 177), e quindi sul modello di organizzazione del lavoro a cui si è avvezzi.

Diviene quindi essenziale prendere atto che i significativi cambiamenti del sistema di produzione, i cambiamenti del modo di eseguire la pre-

³¹ Cfr., in punto di regolazione tra diritto e altri sottosistemi sociali, Teubner 2005, 58.

³² Così Irti 2003, 139 nel bacino di una riflessione sui concetti di spazio, territorio e globo.

stazione lavorativa, i cambiamenti del lavoro stesso per come lo abbiamo concepito e, quindi, i cambiamenti che interessano i diritti dei lavoratori sono una *caratteristica intrinseca* dei processi di innovazione digitale, non un relativo effetto collaterale. Senza avere chiaro questo presupposto, si perde la capacità di regolare il fenomeno per come questo si andrà sempre più delineando, nel tentativo di contrastarlo in sé e per sé. Se è vero, come le istituzioni europee e internazionali ci dicono, che l'innovazione tecnologica rappresenta la leva di sviluppo della quale non potremo fare a meno e che, piuttosto, ci piaccia o no, dovremmo favorire, è quanto mai essenziale individuare dei punti fermi sui quali non soprassedere, dei limiti invalicabili a tutela del lavoratore e della sostenibilità dei modelli di lavoro, al cospetto della tecnologia e delle relative potenzialità di utilizzo da parte delle imprese (capp. IV e V). Così da tentare perlomeno di manovrare la direzione del processo evolutivo in atto, consci dell'inarrestabilità del 'progresso', anche laddove si sveli, chiaramente, un 'regresso'.

Se anche fermata, la tecnologia troverà il modo di dilagare, rendendo utopistico pensare a un suo arretramento, almeno al pari di quanto sarebbe errata l'arrendevolezza regolativa, dovendo piuttosto indirizzare la legge verso una 'antropologia' delle nuove tecnologie.

Il processo di crescente de-nazionalizzazione che globalizzazione e tecnologia favoriscono, tende ad estendersi oltre i confini qui esplorati del diritto del lavoro, per coinvolgere ad esempio la dimensione legata ai *consumi*, comunque impattante su lavoro e lavoratori che producono i beni destinati al consumo. Consumatori e utenti del *web*, infatti, «protendono verso un progressivo allineamento a un processo di globalizzazione tecnologica» (Epifani 2020, 91). Basti pensare alla facilità con cui si fanno acquisti tramite la Rete (così che questi influenzano lo stesso modello di vendita, quindi di produzione e dunque il tipo di lavoro), così come può servire riflettere, per mero esempio, sul sistema di etichettatura proposto per i vini prodotti in Europa dei quali riportare la 'nocività'³³, in nome di un nuovo approccio al consumo globale che il sistema economico tenta di imporre, anche a rischio di travolgere elementi identitari, specificità locali, cultura e storia millenaria, quale quella italiana.

Siamo dunque di fronte a un progressivo *arretramento* del sistema regolativo degli Stati nazione, per l'evidente ineffettività dei relativi sistemi

³³ La proposta iniziale è dell'Irlanda e ha trovato il consenso della Commissione europea che è quindi propensa a palesare gli «*alert sanitari*» nel vino prodotto in Europa. La proposta, tutt'altro che abbandonata, ha trovato la contrarietà di nove Paesi UE, tra cui Italia, Francia e Spagna. Tale tecnica si pone in continuità con l'approccio proposto mediante il sistema Nutri-score, una sorta di semaforo da riportare nei cibi in relazione alla loro nocività.

regolatori nazionali al cospetto di una Rete che appartiene a tutti e a nessuno in particolare, per l'incapacità del locale di incidere su dinamiche extra-territoriali di scala mondiale, oltre che per la crescente (e conseguente) deregolazione dei mercati stessi.

La tecnologia dà supporto alla «nuova *lex mercatoria*» (Galgano 2001, 234) e al nuovo sistema economico delle multinazionali e delle *big tech* che hanno tutte le potenzialità di introdurre nuovi modelli di mercato e di lavoro, che travalicano i confini nazionali per attestarsi nella dimensione dell'inafferrabilità e dell'intangibilità del *web*.

A ragione, c'è chi si è chiesto, quand'anche senza estendere la riflessione all'ulteriore allargamento determinato dalla diffusione tecnologica, se «abbia senso la responsabilità sociale in una sola impresa» (Rebaudengo 2006, XIII). Dovremmo infatti pretendere un'evoluzione e un allargamento della CSR, una sorta di *restyling* per una CSR 2.0 davvero non deceptiva, fortemente presidiata e soggetta a sanzioni, non fosse altro che, da certi punti di vista, pare il solo strumento in grado di compensare (anche in minima misura) l'anarchia regolativa dovuta ai (naturali) limiti funzionali degli ordinamenti statali e internazionali nella regolazione dell'espansione tecnologica. Un'anarchia regolamentare che, se non basata su di un rigoroso sistema di CSR «favorirebbe soltanto l'affermazione indiscriminata e irrazionale delle istanze lucrative proprie di agglomerati di potere economico organizzati su ampia scala» (Laghi 2020, 95).

Non sappiamo dove giungerà il processo espansivo digitale, dove questo approderà nei prossimi anni e quali connotazioni potrà assumere il progresso nelle singole realtà aziendali e a livello globale. Perché se è vero che assumerà la dimensione che gli uomini decideranno di dare (Aloisi e De Stefano 2020, XVII), quegli uomini (o le imprese) non si alimentano da un pensiero comune permeato dai medesimi valori di giustizia, equità, sostenibilità. Gli stessi obiettivi dell'Agenda 2030 (par. 4.3), pur nell'essere astrattamente condivisibili, non sono affatto in grado di escludere il rischio di una loro integrazione poco ortodossa. Non vi è infatti un rischio in tal senso legato all'obiettivo in sé, ma alla *misura* che si decida di adottare per conseguire l'obiettivo stesso e quindi al relativo peso che si dia all'obiettivo, nel *contemperamento* con gli altri (cfr. par. 7).

Al momento è solo certo che l'Agenda 2030, al pari degli altri strumenti su cui si basa la strategia europea e quella di molti altri ordinamenti, spingono per una transizione digitale in tempi rapidi, particolarmente accelerati (Barbera, Bronzini e Caruso 2019), fissando specifici obiettivi entro termini temporali altrettanto demarcati. Tuttavia, se è il 'come' ad essere garanzia dei diritti, il 'quando', e dunque i tempi di conseguimento *ab origine* fissati, non potranno che avere il solo scopo 'politico' di stimolare un'accelerazione della relativa riflessione sui diritti e, al massimo, un

allenamento aristotelico alle virtù. Gli strumenti a presidio del lavoro via digitale (quali il diritto alla disconnessione o l'estensione delle tutele del lavoro subordinato per i *rider*), giusto per fare un paio di esempi, sono in effetti ancora insufficienti e territorialmente localizzati, mentre del tutto insufficienti sono ad esempio quelli a presidio del rischio ignoto nell'uso delle tecnologie digitali. In mancanza di una guida universalmente condivisibile che risponda efficacemente all'espandersi di modelli di lavoro digitali, remotizzati o altrimenti regolati da algoritmi, può dunque valere la pena di presidiare le aziende, di indurle a coniugare digitalizzazione con sostenibilità e responsabilità sociale.

Al tempo stesso, il tema della 'necessità' di una *guida globale* del modello di espansione digitale e dei relativi sistemi di gestione è tuttavia tutt'altro che auspicabile *tout court* e a prescindere da tutto. La risposta ipotizzata, da oltre un ventennio, quale modello di gestione della Rete e delle operazioni che ivi si svolgono, è stata essenzialmente improntata alla tecnica della *self-regulation* del *web* (Weinstock 2000; cfr. cap. V, par. 2.1). Tale modello di gestione ricalca, per sommi capi, quello regolativo, pur con i necessari adattamenti determinati dall'immaterialità geografica e fisica della Rete. Sarebbe cioè formato³⁴ da norme consuetudinarie, promananti dai codici di condotta dei gestori stessi della Rete, indirizzate agli utenti perché vi si conformino (siano questi lavoratori, consumatori o che altro) e governate da una sorta di *sistema 'giurisdizionale' interno al web*.

È tuttavia immediato notare come tali norme *self-regulatory* e *self-executive* rispondano comunque a una regia da cui promanano; regia che non potrebbe certo formarsi per via consuetudinaria e che certamente rischia di acquisire il carattere di una tecnocrazia³⁵ governata dalla stessa finalità per cui è nata: il perseguimento di interessi economici e utilitaristici su cui si fonda il mercato del *web*.

Riflettere su di una guida globale alla gestione digitale impone poi di tenere conto che le norme culturali e giuridiche che regolano le azioni nei vari contesti nazionali sono profondamente diverse tra loro (si badi alla libertà di espressione, alla proprietà intellettuale, alla normativa in tema fiscale, per non parlare dei diritti legati al lavoro come la retribuzione, l'orario di lavoro e molto altro), al punto che diviene impensabile ipotizzare una loro traslazione nel *web* con caratteri di uniformità³⁶ che nella dimen-

³⁴ Quella che Perulli e Speciale (2022, 126) indicano come inter-normatività.

³⁵ Sui rischi di una società tecnocratica che ci consente soltanto di essere «liberi di obbedire»: Castellani L. 2023.

³⁶ Propone una soluzione al tema della uniformità qui richiamato, se pur circoscritta al tema della stipulazione dei contratti in Rete, Finocchiaro 2001, 600-10.

sione reale non hanno. Il che significa che tali diritti rischiano di essere fortemente sfidati nella dimensione del cyberspazio³⁷ e sottoposti ad una tale pressione da essere nel complesso disattesi, quale soluzione più efficace per non imbrigliare l'economia del *web*.

Per usare l'approccio descrittivo di Irti, potremmo forse dire di essere passati, piuttosto, non solo dall'universo civilistico al multiverso regolativo (ovvero al c.d. «poli-sistema» della modernità: Irti 1978 e Irti 1999, 183), ma da questo a una sorta di regola del *fai-da-te* degli operatori del mercato digitale, improntata al criterio della *deregulation* del *web* – foriera di determinare, con facili esempi che non è neppure necessario sviluppare, la compressione e la compromissione di diritti di rilevanza prioritaria e delle libertà di buona parte dei Paesi del mondo – nell'utopistica attesa di quel codice globale della Rete, democraticamente elaborato, espressivo di un «nuovo contratto sociale» capace di resistere all'IA, agli algoritmi e all'ingegneria genetica (Zampini 2022b, 471).

Il diritto del lavoro ha quindi di fronte tante sfide, nessuna da poco: quella di presidiare i diritti oltre la dimensione materiale ma fin troppo 'reale' dello spazio 'virtuale', quella di affrontare un nuovo modello di mercantilizazione del lavoro, quella di dotarsi di strumenti di azione innovativi e al passo con l'evoluzione digitale, quella di tentare di imporre un controllo, un presidio, verso le imprese che operano nella Rete, quella di ricucire le relazioni sociali e anzi di rafforzarle.

Il lavoro digitale sostenibile è quello che, pur richiedendo adattamenti, non produce arretramenti nei diritti e nei valori, e non solo riguardo a posizioni inviolabili, ma anche per ciò che attiene alla condizione di benessere conquistata.

La cautela dovrebbe essere la guida nell'affacciarsi alle nuove applicazioni che il sistema produttivo e le società normate intendono fare dell'IA, perché le potenzialità di utilizzo a cui questa dà accesso sono talmente elevate da pretendere una riflessione libera da preconcetti entusiastici o catastrofici (Del Punta 2019b, parr. 2-3). L'esplicitazione di timori non può e non deve essere letta come approccio retrogrado, antiprogredista, di chi è ostile a prescindere verso i processi evolutivi che l'IA genererà. Questo tema non è come la moda o come ogni altro vezzo sul quale si viene frivolamente giudicati se non all'altezza dei tempi o se non all'avanguardia. L'IA è, piuttosto, un complesso di strumenti che, sulla base del relativo *concreto utilizzo*, è in grado di incidere profondamente sulle nostre vite e i nostri valori, producendo un cambiamento al quale è bene essere preparati, consapevoli e consenzienti per non essere sopraffatti, oltre la libera

³⁷ Su tali questioni, cfr. Thierer and Crews Jr. 2003.

volontà, da ciò che è solo un mezzo per vivere e lavorare, e finire per risultare quindi superficiali, sprovveduti e succubi.

4. Un affaccio sulle principali fonti normative in tema di Sostenibilità, Responsabilità sociale d'impresa e Intelligenza artificiale/digitale

4.1 Dai precursori regolativi alla regolazione soft della sostenibilità e della CSR

Nel 1818, Albrecht Karl Ludwig Kasthofer, precursore europeo della silvicoltura, sosteneva, pur senza coniare il termine «sostenibilità», che dovesse esservi un equilibrio tra abbattimento di legname e capacità delle foreste di rigenerarlo in quantità equivalente, nel corso dell'anno seguente. L'idea che lo sviluppo economico e produttivo dovesse essere compatibile con la capacità rigenerativa delle risorse naturali era dunque ampiamente intuibile fin dagli inizi del XIX secolo, ben prima, quindi, del Primo Rapporto del Club di Roma, *Limits to Growth*, del 1972 che convenzionalmente si annovera tra i contributi pionieristici in argomento. Tale rapporto fu malamente tradotto con l'espressione *I Limiti allo Sviluppo* – la traduzione è tanto più inappropriata ove si badi al significato che la più alta dottrina economico-filosofica assegna al concetto di *sviluppo* (Sen 1999) – dovendo piuttosto intendersi, fin dalla sua elaborazione e in base ai suoi contenuti, come un testo che mira a definire dei «limiti alla crescita» globale e alla crescita in particolare economica del sistema produttivo e industriale. E, in effetti, si conviene con chi sostiene che *crescita* significhi «produrre di più», mentre per *sviluppo* debba intendersi il «produrre diversamente» (Bernard, Cheynet et Clémentin 2003).

Parte del Rapporto del Club di Roma si appunta sull'impatto ambientale generato dalla crescita demografica del XX secolo, che costituirebbe la ragione di un eccessivo inquinamento degli individui nel loro complesso e di un eccessivo consumo di risorse naturali e ambientali dovute alle attività antropiche. Tale lettura verrà peraltro particolarmente sviluppata da Malthus (1977) che, non senza critiche, individuerebbe nella crescita demografica la causa della povertà, fatta oggetto di specifica riflessione di varie istituzioni in ragione dei dati ricavabili dall'ONU³⁸. Sulla base di tali dati, il livello di crescita della popolazione mondiale renderebbe sempre più difficile implementare l'Agenda 2030:

la concentrazione della crescita demografica nei Paesi più poveri sfida molti Obiettivi di sviluppo sostenibile, primi tra tutti quelli relativi a

³⁸ Cfr. il *World Population Prospects 2017*, ma vedasi il *Revision of world Population Prospects 2022* (27esima edizione) delle Nazioni Unite <<https://population.un.org/wpp/>>.

povertà e fame, educazione e riduzione delle disuguaglianze. Anche l'invecchiamento della popolazione può avere profondi effetti sulle società, ponendo pressioni fiscali e politiche su questioni come l'assistenza sanitaria, le pensioni e i sistemi di protezione sociale³⁹.

Al tempo stesso, il Rapporto del Club di Roma tentava di sviluppare uno studio quantitativo dei processi consumistici in atto, elaborando un'analisi volta a smentire quanti avessero ritenuto di poter applicare un modello di "Sviluppo improprio», secondo il quale, pur senza porre freni alla crescita economica e allo sfruttamento di risorse, lo sviluppo tecnologico sarebbe stato in grado, esso stesso, di sviluppare soluzioni capaci di sopprimere allo sfruttamento irrazionale delle risorse.

Senza troppo indulgere nella produzione documentale che da tale Rapporto è seguita, è il caso di ricordare che l'occasione fu feconda per porre in primo piano il tema della sostenibilità – in particolare di quella ambientale – per i decenni a venire. Sempre nel 1972 fu infatti adottata a Stoccolma, da parte della Conferenza delle Nazioni Unite sull'Ambiente Umano, l'omonima Dichiarazione relativa allo sviluppo economico e produttivo del Terzo mondo e definito il c.d. *United Nations Environment Programme* (UNEP) e a seguire gli interventi della già citata Commissione *BusinessRoundtable* (cap. I, par. 1.1) precorritrice del lancio di un nuovo modello di sviluppo sostenibile nel quale le imprese sono chiamate a giocare un ruolo determinante, sia nel processo di costruzione del percorso, sia nella fase di attuazione e messa in campo delle iniziative concrete. La prospettata descrizione del nuovo modello di sviluppo già anticipa il ruolo fondamentale che lo sviluppo tecnologico sarà chiamato a giocare nella nuova sfida della sostenibilità che, «lungi dall'essere una definitiva condizione di armonia, è piuttosto processo di cambiamento» (Rapporto *Brundtland*, 1987).

Da questo momento, la mole di produzione documentale in ordine al tema della sostenibilità ambientale e della CSR diviene tale da sconsigliarne, in questa sede, una descrizione analitica, anche minima⁴⁰, non fosse altro

³⁹ Cfr. la rubrica *notizie* di ASVIS, Alleanza italiana per lo Sviluppo sostenibile, del 27 giugno 2017 <<https://asvis.it/notizie/929-1980/lonu-aumenta-le-sue-stime-per-la-popolazione-mondiale-98-miliardi-nel-2050>>. Ma vedi anche, fra i tanti, i c.d. *Ten Key Messages* delle Nazioni Unite sviluppati nel *World Population Prospects 2022: Summary of Results*.

⁴⁰ Tuttavia, cfr., in particolare: le cinque Convenzioni adottate a *Rio de Janeiro* nel 1992 in occasione della seconda Conferenza dell'ONU su Ambiente e Sviluppo (CNUED) e ivi il Piano di Azione 21 (sulle azioni da sviluppare a livello locale per rispondere alle sfide globali), con i conseguenti incontri mono-tematici organizzati al Cairo (1994), a Pechino (1995), a Istanbul (1996) e Kyoto (1997) – il cui succes-

per non distogliere l'attenzione dal più ristretto tema che intendo affrontare, circa il ruolo che la CSR può giocare nei processi di trasformazione digitale che si dicano improntati alla sostenibilità sociale.

I temi di un agire socialmente sostenibile (quindi responsabile) e, così, delle azioni da intraprendere a tutela dei lavoratori con definizione dei *Core Labour Standards* sono stati oggetto di particolare attenzione dall'OIL (Brino 2022a; Acconci 2009), fin dalla Dichiarazione Tripartita del 1977⁴¹ e, soprattutto, dalla *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* del 18 giugno 1998 che possiede perfino una forza cogente ben al di là di quella solitamente riconducibile alle Convenzioni (De Mozzi, Mechi e Sitzia 2019)⁴². Da quel momento, l'OIL ha assunto un approccio specifico nella prospettiva unificante del c.d. *Decent Work*, quale sintesi strategica per la tutela dei diritti umani, dell'occupazione, del dialogo sociale e della protezione sociale (Hughes and Haworth 2011, 34-53; Cataudella 2019, 39)⁴³, fino alla sua cristallizzazione in seno alla *Dichiarazione OIL sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta*, adottata a Ginevra il 13 giugno 2008 e poi emendata nel 2022. In quest'ultimo documento, in particolare, quale «atto di rinnovamento dell'Organizzazione», si rileva

sivo accordo, sul clima, non è stato ratificato dagli Stati Uniti –; la Dichiarazione delle Nazioni Unite rilasciata al *World Summit on Sustainable Development* (WSSD) di *Johannesburg* (Sudafrica) del 2002, in cui emerge il tentativo di affiancare all'impegno politico (di tutti i Paesi partecipanti) un piano di azione concreto, poi sostenuto solo da alcuni dei Paesi presenti; il Fondo per il clima istituito a Cancun nel 2010 dalla COP16 per il sostegno finanziario al raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle emissioni; la Dichiarazione *Oslo Principles on Global Climate Change Obligations* del 2015, che ha anche offerto spazi interpretativi per una giustizia climatica internazionale; la Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (UNFCCC) e il relativo Accordo di Parigi del 22 aprile 2016 in senso conforme alla Decisione (UE) 2016/590 del Consiglio dell'Unione europea e, da lì, alla Decisione (UE) 2016/1841 del Consiglio (che rappresenta il primo accordo universale, giuridicamente vincolante sul clima a livello mondiale); il *Glasgow Climate Pact*, della Conferenza ONU sui cambiamenti climatici del 13 novembre 2021; l'Accordo Kunming-Montreal sul *Global Biodiversity Framework* (GBF) per la cooperazione in tema di biodiversità, del dicembre 2022, alla 15a Conferenza delle Parti della Convenzione delle Nazioni Unite.

⁴¹ Cfr. *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, del 16 novembre 1977 (da ultimo modificata nel marzo 2017. Cfr. *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, OIT, Sixième édition, 2022. Cfr. Blanpain 2000.

⁴² In relazione a casi in cui alcune autorità nazionali hanno fatto ricorso alla procedura dell'OIL per il monitoraggio della CSR nelle multinazionali (in relazione alle citate Dichiarazioni OIL), cfr. Ferraresi 2012, 36-7.

⁴³ In argomento e ampiamente, Borzaga e Mazzetti 2019, spec. 455 sgg. In tema di *Decent Work Agenda* e prospettive di sviluppo Brino 2019.

la «necessità di dare una forte dimensione sociale alla globalizzazione» (J. Somavia: Direttore Generale), come già in precedenza dichiarato in occasione del Vertice Mondiale delle Nazioni Unite per lo *Sviluppo Sociale* del 1995 (e rafforzato nel medesimo Vertice del 2005), prendendo atto che globalizzazione e diffusione di nuove tecnologie costituiscono i primi fattori determinativi della modifica profonda del mondo del lavoro.

Perplessità nutro invece in relazione agli obiettivi della Dichiarazione ONU *Millennium Development Goal* (MDG) del 2000, per la ridotta attenzione ivi riservata al lavoro dignitoso e ai diritti essenziali dei lavoratori. Penso in particolare al fatto che gli obiettivi per la promozione dell'eguaglianza di genere attengono solo all'accesso alla scuola primaria (obiettivo 2.A) e alla disparità nell'insegnamento (obiettivo 3.A); oppure si badi alla trattazione alquanto limitata del tema del lavoro economicamente dignitoso (obiettivo 1.B, punto 1.6) e all'assenza di attenzione per quello della tutela dei diritti sul lavoro (quale salute, lavoro minorile, lavoro coatto, ecc.)⁴⁴.

La chiave del lavoro dignitoso quale obiettivo di sostenibilità sociale, oltre a costituire il filo conduttore delle Dichiarazioni e Convenzioni OIL⁴⁵, rappresenta altresì il punto di snodo delle politiche di CSR che le imprese sono invitate ad adottare: «La Dichiarazione [del 2008 cit.] offre ai dirigenti e ai decisori un approccio equilibrato che si relaziona agli individui e a soluzioni produttive sul piano nazionale, fornendo al contempo una piattaforma comune di *Governance* a livello internazionale». Tali *policies* aziendali dovrebbero quindi essere improntate a far sì che «tutte le imprese, pubbliche o private, siano sostenibili, così da garantire la crescita e la creazione di maggiori opportunità e prospettive di lavoro e di reddito per tutti», invitando proprio gli Stati membri alla relativa «promozione» di quelle «imprese sostenibili» (parte II, lett. B., punto (v)) e operando, da parte dell'OIL stessa, «nella creazione di un ambiente favorevole alle imprese sostenibili» (Ris. II, ILC.110a sec./2022, cap. V, par. 16, lett. a).

La CSR, posta alla base della riuscita di politiche sociali e occupazionali dell'OIL, è inoltre fatta oggetto di attenzioni specifiche nel corso di poco più di un ventennio⁴⁶. A livello internazionale sono da annoverare, in modo

⁴⁴ L'obiettivo 1.B è invece più centrato sul tema della piena occupazione.

⁴⁵ Così, ad esempio, nel *report* su *Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs*, della 102a Conf. Internazionale del 2013; nella *Dichiarazione del Centenario dell'OIL* del 29 giugno 2019; nella *Raccomandazione (R205) sull'occupazione e lavoro dignitoso per la pace e la resilienza* del 16 giugno 2017 e nella *Risoluzione OIL sul lavoro dignitoso e l'economia sociale e solidale* del 16 giugno 2022.

⁴⁶ Per una ricostruzione più puntuale degli interventi normativi al riguardo, cfr. Ceci 2019, 340 sgg.

particolare, le linee guida dell'OCSE⁴⁷ e il *Global Compact* del 1999-2000, mentre a livello europeo, la prima concettualizzazione del tema risale al Libro Verde del 2001 citato, che ha dato la stura ai provvedimenti successivi in tema di CSR⁴⁸ per il fatto di prendere positivamente atto che «nel momento in cui l'Unione europea si sforza di identificare valori comuni adottando una Carta dei diritti fondamentali, un numero sempre maggiore di imprese riconosce in modo sempre più chiaro la propria responsabilità e la considera come una delle componenti della propria identità». È dunque in tale contesto che si esprime la dimensione interna ed esterna della CSR⁴⁹, dove la prima si realizza «nella gestione delle risorse umane, nella salute e sicurezza del lavoro, nell'adattamento alle trasformazioni, nella gestione degli effetti sull'ambiente e delle risorse naturali» mentre la seconda interessa «le comunità locali, i rapporti con i partner commerciali, i consumatori ed i fornitori, nonché il rispetto dei diritti umani».

In particolare, nel 2006, la Commissione ha assicurato il sostegno all'iniziativa delle imprese denominata *Alleanza europea per la RSI*⁵⁰ i cui ambiziosi obiettivi per l'azione dell'Unione consistono nella «sensibilizzazione e scambio di migliori prassi; sostegno a iniziative multilaterali; cooperazione con gli Stati membri; informazione dei consumatori e trasparenza; ricerca; educazione; piccole e medie imprese e dimensione internazionale della RSI», rivelatasi non così efficace sul piano concreto. Solo successivamente, con l'importante Comunicazione della Commissione europea del 2011⁵¹, la CSR viene invece presentata come bisognosa di un rinnovamento strategico⁵² per coprire «almeno le prassi in materia di diritti umani, lavoro e occupazione (quali formazione, diversità, parità di genere nonché salute e benessere dei lavoratori)» e operando per il

⁴⁷ *Guidelines for Multinational Enterprises*, già dal 1976, negli anni riviste (in particolare nel 2011) e approvate dagli Stati membri sotto forma di Raccomandazioni.

⁴⁸ Cfr. ampiamente, per entrambe le prospettive internazionali ed europea, Cagnin 2018, 50-65; 64-88. Cfr. altresì Ferraresi 2012, 37 sgg.

⁴⁹ In termini e nei richiami a seguire Zoli 2006, 181.

⁵⁰ Comunicazione della Commissione *Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility* COM(2006) 136.

⁵¹ *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*, Brussels, 25 October 2011 COM(2011) 681 final.

⁵² Peraltro già così anticipato in *Una politica industriale integrata per l'era della globalizzazione* COM(2010)614. Successivamente, sul punto, cfr. Risoluzione del Parlamento europeo del 6 febbraio 2013 sulla *responsabilità sociale delle imprese: comportamento commerciale trasparente e responsabile e crescita sostenibile* (2012/2098(INI)) di particolare supporto alle azioni volte a rafforzare la CSR.

«coinvolgimento e lo sviluppo della collettività [e] l'integrazione delle persone disabili» (par. 3.3)⁵³, onde sopperire alla sfiducia verso le imprese da parte dei consumatori e *incoraggiare* le aziende a «esercitare il loro dovere di diligenza alla luce di un'analisi del rischio, anche attraverso la loro catena di approvvigionamento» (par. 3.1)⁵⁴.

È noto come tale incoraggiamento, attraverso la proposta di direttiva sulla *due diligence*, si stia oggi traducendo in un vero e proprio vincolo per le imprese con un determinato dimensionamento produttivo o *target* di fatturato. Ciò svela l'evoluzione stessa della CSR, mediante la sua traslazione dal piano della volontarietà a quello della necessità (cap. III, par. 2 e *subparr.*).

4.2 Brevi note sul legame tra sostenibilità e CSR attraverso la chiave di lettura della trasformazione digitale

Le fonti internazionali, europee e nazionali che richiamano o semplicemente si riferiscono alla *sostenibilità* e alla *responsabilità sociale* d'impresa sono quindi, come anticipato, davvero innumerevoli. Molte di queste se ne occupano in maniera solo incidentale, altre più incisivamente, ma nel complesso possono essere classificate in interventi la cui portata appartiene alla normazione di sostegno, priva di efficacia prescrittiva (*soft law*), e interventi invece – essenzialmente i documenti più recenti in corso di approvazione – che sono tipici del modello regolativo di *hard law*. Consapevoli che la trattazione della mole documentale rischierebbe di sfociare in una elencazione per certi versi sterile, ma altrettanto consapevole della necessità di darne comunque conto nei termini minimamente utili alla trattazione del tema, pare il caso di fornire un brevissimo resoconto delle fonti che hanno originato il dibattito e di quelle che lo hanno successivamente alimentato, per indicare, infine, le proposte regolative in ponte.

La classificazione di tali fonti, in ragione del fatto che le stesse si occupano del tema della sostenibilità piuttosto che di quello della CSR, non ha invece una particolare utilità per il percorso affrontato in questi scritti. Esiste infatti uno strettissimo legame tra i due temi, che si pongono in continuità l'uno dell'altro, rendendo non sempre facile il distinguo. Si tratta infatti di un legame che presuppone il conseguimento delle medesime finalità ed in cui la CSR costituisce uno dei possibili *strumenti* per il compimento della sostenibilità. Anche il lessico della CSR è in larga parte comune a quello impiegato per la sostenibilità (cap. III, parr. 4 e 5), come

⁵³ Cfr. anche la *Comunicazione sulle politiche dell'UE e il volontariato: riconoscere e promuovere le attività di volontariato transfrontaliero nell'UE*, COM(2011) 568.

⁵⁴ Ampiamente, in tema, Brino 2020a.

nei termini di cooperazione, fiducia, trasparenza, tanto da pensare che ci sia «l'impronta» della CSR nell'«idea più aggiornata della sostenibilità» (Tullini 2022c, 357).

Prima di entrare nell'androne della regolazione normativa, vale quindi la pena sviluppare una breve riflessione su questo legame e sulla saldatura che addirittura si forma quando tale legame è affrontato attraverso la chiave della transizione digitale. Tanto la sostenibilità, quanto la CSR, aleggiano infatti al di sopra dell'intero sistema regolativo, lo attraversano senza identificarsi specificamente come temi gestiti da un provvedimento in particolare. Forse solo la regolazione *hard* in corso di progettazione potrà dirsi capace di incanalare lo spirito che appartiene ad entrambe le prospettive, ma sia consentito dubitarne, soprattutto per l'incapacità delle attuali proposte regolative (si pensi a quella sulla *due diligence*) di presidiare quei diritti sociali dei lavoratori digitali, o semplicemente dei lavoratori sui quali la tecnologia digitale e l'uso dell'IA sono destinati ad impattare, in specie sotto il frangente del rischio ignoto.

La Sostenibilità ha per ragione fondativa o presupposto i tre pilastri economico (profitto), sociale (persone) e ambientale (pianeta), tra loro indipendenti ma di rinforzo reciproco⁵⁵, che sono stati originariamente declinati attraverso la richiamata prospettiva della *Triple Bottom Line* (cap. I). La CSR abbraccia tali dimensioni senza esaurirsi in una in particolare, in ragione di una base «essenzialmente assiologico-valoriale» che la rende «un dispositivo strutturalmente ambivalente, ibrido e razionalmente plurale» (Perulli 2013a, 31). Le realtà aziendali socialmente responsabili hanno così in comune – oltre al presupposto essenziale di un agire rispettoso delle leggi – sia un approccio reattivo (la volontà di agire eticamente e l'effettiva esplicazione di azioni che non siano di pregiudizio alla società), sia un approccio proattivo, utile a migliorare nel tempo i percorsi di sostenibilità, attraverso una pianificazione strategica delle azioni nell'interesse delle generazioni future (Stazyk, Moldavanova and Frederickson 2014), per quanto senza compromettere i diritti e gli interessi di quelle attuali⁵⁶.

Mentre dunque la sostenibilità descrive un processo circolare fra i pilastri (così già per l'etimologia del termine) in vista del perseguimento di obiettivi globali, la CSR, quale contributo fattivo allo sviluppo sostenibile (cfr. M. d. M. Miralles-Quiros, J. L. Miralles-Quiros and Arraiano 2017), si basa su di una rappresentazione lineare, potremmo dire di causa ed ef-

⁵⁵ Così nel documento *World Summit on Sustainable Development*, delle Nazioni Unite del 4 settembre 2002.

⁵⁶ Tale questione lambisce, se portata alle estreme conseguenze, il dibattito sui limiti del lungotermismo, quale estremizzazione di un modello razionalista della società. Tra i contributi più recenti in argomento Castigliero 2023.

fetto, trattandosi di ricondurre all'impresa gli effetti sociali (ovvero ambientali e sociali in senso ampio) cagionati dal suo agire non responsabile nello specifico contesto di riferimento. È dunque l'insieme delle azioni di ogni singola azienda a decretare la riuscita di un singolo progetto in seno alla progettualità globale della sostenibilità.

A sua volta, sui tre pilastri impatta il processo di transizione tecnologica e digitale che, nell'ottica della progettualità europea, dovrebbe favorirne un efficientamento. L'impatto della tecnologia non è tuttavia meramente *materiale*, ovvero di 'processo'. Certamente, tale dimensione è quella che solleva le maggiori riflessioni per le ricadute visibili, a tratti repentine, da questa prodotte sull'occupazione, sulle condizioni lavorative, sulle trasformazioni del lavoro e dei modi di eseguire la prestazione lavorativa, per non parlare dei cambiamenti che incidono sulle relazioni interpersonali e sul rapporto uomo-macchina (capp. IV e V). Ma non è il solo. L'impatto della tecnologia è presente anche a livello di percezione *emotiva*, tale da indurre un mutamento della scala dei valori e, quindi, dei bisogni e delle priorità. A voler trarre un banale esempio dall'impiego della tecnologia nei giovani (ma non solo), è evidente come l'uso dello *smartphone* sia molto spesso l'elemento che favorisce gli incontri (quand'anche talvolta vuoti o che restano nella dimensione digitale), ma anche l'isolamento degli individui; così come è evidente che la Rete è fonte di un maggior numero di informazioni, in termini quantitativi, quand'anche spesso accada che tali informazioni siano qualitativamente inferiori, a tratti distorte se non inveritiere e comunque ben spesso superficiali e scarsamente documentate, inducendo la propensione all'acquisizione di un sapere a-critico. L'approccio al rigore, all'approfondimento è dunque radicalmente diverso, stante anche la mole di informazioni e di dati dai quali gli individui sono costantemente sommersi, perdendo la percezione di realtà.

La transizione digitale produce dunque un impatto anche da tale punto di vista, costringendoci, nostro malgrado, a dover modificare costantemente l'asticella del relativo giudizio di sostenibilità sociale; e si tratta di un riadattamento «valoriale» di cui lo *smart-working* e il *lavoro da remoto in generale* rappresentano un buon esempio, sul cui modello varrà spendere qualche ulteriore riflessione (cap. V).

È evidente come la transizione digitale rappresenti uno strumento importante nel contesto di una riflessione sulla sostenibilità. Basti vedere i tanti esempi di incidenza del digitale, illustrati nelle agende digitali regionali⁵⁷, per comprendere la portata dell'innovazione tecnologica nella

⁵⁷ Cfr. ad esempio <<https://agendadigitalelazio.lazioinnova.it/agenda-digitale-e-obiettivi-per-lo-sviluppo-sostenibile/>>.

progettualità sulla sostenibilità delle istituzioni governative. Va tuttavia preso atto che vi è un grande sbilanciamento nella direzione che lega il digitale allo sviluppo economico dell'azienda e in quella che lega il digitale alla tutela ambientale, a differenza di quanto avviene per la dimensione sociale. Assolutamente scarse, se non inesistenti, sono infatti le riflessioni che consentano di leggere, nel digitale, uno strumento di sostenibilità sociale, e lavorativa in particolare. Le potenzialità del digitale più di frequente invocate attengono ad esempio all'economia circolare e collaborativa, alla dematerializzazione documentale, alla mobilità sostenibile grazie alla riduzione delle emissioni, alle tecnologie verdi per il processo di decarbonizzazione, all'*Internet of Things (IoT)*, alla riduzione dell'uso delle risorse o degli scarti aziendali, all'efficientamento energetico dei processi produttivi, all'uso di tecnologie *precision farming*. Si tratta di temi che potrebbero conferire vantaggi di stampo economico e ambientale (anche se non sempre così nitidi: cfr. *infra*, parr. 4.4; 5.2 e 8) – e dunque, in questo senso, anche nei riguardi della collettività – ma che nulla ci dicono sull'impatto che sono capaci di generare *sul* rapporto di lavoro e *sui* diritti dei lavoratori⁵⁸.

4.3 L'Agenda 2030: struttura, obiettivi e ruolo della trasformazione digitale

Nel contesto dell'ampia produzione documentale, l'Agenda 2030⁵⁹ costituisce l'atto politico progettuale più significativo con il quale la comunità internazionale propone 17 Obiettivi (SDGs), articolati in 169 *targets*, misurabili da 244 indicatori, con cui affrontare il tema della salvaguardia delle risorse comuni universali, attraverso i 4 pilasti dell'Economia, Società, Ambiente, istituzioni. Tali obiettivi sono rimessi all'adesione da parte degli Stati attraverso Piani di Sviluppo sostenibile (SNSvS), a loro volta monitorati dall'*High-level Political Forum in Sustainable Development (HLPF)* (cfr. Cataudella 2019, 41-4) – con la partecipazione fattiva di ONG attive nei campi sociali, ambientali ed economici – attraverso l'adozione di indici condivisi a livello internazionale da parte dei 193 Paesi aderenti.

⁵⁸ Cfr. ad esempio il sito del *World Economic Forum* <<https://www.weforum.org/impact/first-movers-coalition-is-tackling-the-climate-crisis/>> in cui non si fa cenno dell'impatto sui lavoratori, positivo e negativo, generato dal processo di transizione ambientale e digitale.

⁵⁹ Risoluzione A/RES/70/1 del 25.9.2015, *Trasformare il nostro mondo: l'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile*, adottata a New York al Vertice sullo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite dal 25 al 27 settembre 2015 e successivamente sottoposta all'adesione degli Stati.

Il documento costituisce, idealmente, il momento di congiunzione delle politiche ambientali (sulle quali, fino a quel momento, si erano indirizzati i maggiori sforzi concettuali e dichiarativi) con quelle relative al benessere della collettività. L'obiettivo è dunque ambizioso, ma per certi versi astratto, nelle varie declinazioni, al pari di ogni altra politica di *bilanciamento* dei valori fondamentali in ambito aziendale (cfr. par. 7), dal momento che il giudizio di *valore* di un certo obiettivo dell'Agenda, e degli *obiettivi nella loro combinazione*, si misura solo sulla base della valutazione concreta delle singole azioni che lo Stato e le aziende decidano di mettere in campo; quindi si misura solo a valle di un *esame concreto* di tali specifiche azioni, secondo parametri eticamente condivisi (e anche qui sta la difficoltà). Solo per favorire l'efficacia comunicativa del concetto appena espresso, si potrebbe fare il caso estremo dell'obiettivo della riduzione della fame attuato mediante una politica eutanassica nei riguardi dei più indigenti⁶⁰ o con una politica sanitaria che imponesse l'adozione di protocolli obbligatori per impedire la natalità in zone o famiglie al di sotto di un certo reddito o residenti in specifiche aree geografiche.

Lo strumento di attuazione del modello dell'Agenda 2030 transita (anche) dal Goal 12 relativo a «Consumo e produzione responsabili», il cui target 12.6 ripropone il modello della CSR nel momento di «Incoraggiare le imprese, soprattutto le aziende di grandi dimensioni e transnazionali, ad adottare pratiche sostenibili e integrare le informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni periodiche». Tale aspetto suggerisce che gli SDGs costituiscono il quadro di riferimento per le strategie di CSR.

Al tempo stesso, la transizione digitale costituisce lo strumento trasversale, destinato a incidere sui *goal* dell'Agenda per la sua capacità (teorica, ma pur sempre da valutare concretamente) di fornire supporto al raggiungimento degli obiettivi ivi previsti. Proprio a questo riguardo, l'aspetto relativo alle misure adottate dagli Stati nel perseguimento degli obiettivi si confronta con due profili in parziale frizione tra loro. Da un lato ci sono le politiche internazionali ed europee che mirano a favorire massimamente lo sviluppo tecnologico su scala globale, liberandolo dai possibili imbrigliamenti dei singoli Stati, con l'obiettivo di regolare l'utilizzo delle tecnologie limitatamente a ciò che riguarda gli aspetti di rischio elevato per gli individui, assicurando che non vengano posti ostacoli allo svilup-

⁶⁰ A partire dal marzo 2021 il Canada è divenuto uno dei pochi Paesi al mondo ad aver regolato il suicidio assistito anche nei riguardi di coloro che non abbiano una malattia terminale. L'aspetto particolare è, in continuità con tale logica, la percentuale di canadesi (28%) che si è detta favorevole all'apertura eutanassica nei riguardi dei senzatetto e comunque (il 27% circa) nei riguardi di individui senza alcuna problematica di salute ma semplicemente versanti in uno stato di povertà.

po tecnologico in sé e alla relativa diffusione su scala globale. Dall'altro lato, tuttavia, gli Stati vengono lasciati liberi di definire, secondo proprie strategie di sviluppo sostenibile, gli strumenti tecnologici da adottare per il relativo conseguimento, senza tuttavia che questi possano avere un potere di intervento restrittivo circa l'uso delle tecnologie stesse. La distorsione è rilevata in sede di *Relazione* del Ministero del lavoro italiano alla proposta di direttiva *relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali*, che al par. B.1 così riporta:

Se dunque la parallela proposta di Regolamento sull'IA rimarrà quella originaria, la legislazione nazionale protettiva può essere superata dallo strumento regolamentare dell'UE, *self executive* e che, in altre parole, rischia di funzionare come un "tetto" alla tutela piuttosto che come una soglia di partenza.

La Commissione europea, nel marzo 2020, si è fatta promotrice di una nuova strategia digitale per il quinquennio 2020-2025 con cui ha manifestato l'intenzione di sviluppare al massimo il mercato interno dei servizi digitali e il processo di trasformazione digitale della società⁶¹, in ragione delle fortissime implicazioni della digitalizzazione per lo sviluppo sostenibile nel quadro dell'Agenda 2030 (cfr. TWI2050 2019). D'altro canto, la trasformazione digitale e tecnologica è presente espressamente nei *targets* 17.6, 17.7, 17.8, 9.1, 9.a, 9.b, 9.c, ed è destinata a incidere, fra gli altri obiettivi, in particolar modo su quei *goals/targets* che vedono le infrastrutture e la Rete come elementi abilitanti. Così è, ad esempio, sul *goal 3* in tema di salute e benessere (si pensi alla stampa di protesi in 3-D, alla robotica di precisione negli interventi chirurgici, alla telemedicina); sul *goal 4* in tema di istruzione (è il caso della formazione digitale, oppure dell'*e-learning*, ma sempre a patto, a mio parere, che ciò non determini una sostituzione del modello formativo in presenza, che finirebbe per costituire un arretramento in quei Paesi in cui il sistema di istruzione è capillare e adeguatamente sviluppato); sul *goal 11* relativamente a città e comunità sostenibili (si pensi agli edifici *smart* o a minor impatto energetico o comunque adattivi rispetto al clima, ma a patto di rispettare il valore e l'estetica dei paesaggi e dei centri storici quali patrimonio di cultura, arte e storia); sul *goal 8* relativo a lavoro dignitoso (il cui *target 8.2* richiama l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione per la crescita della produttività economica – si pensi al ruolo del *cloud computing* nella gestione dei servizi e del lavoro o all'*open data* come sistema di distribuzione delle informazioni – e di cui abbiamo già

⁶¹ Cfr. Commissione europea, *Shaping Europe's digital future*, 19 febbraio 2020; Commissione europea, *White paper on artificial intelligence: a european approach to excellence and trust*, 19 febbraio 2020.

sperimentato forme come lo *smart-working*, le tele-riunioni e molto altro); sui *goal 2* «sconfiggere la fame» e *12* in ordine ai modelli di produzione e consumo (in particolare per ciò che riguarda il processo tecnologico e digitale di produzione alimentare; ma anche lo sviluppo di supporti digitali per misurare gli sprechi alimentari nei magazzini); sui *goal 5 e 10* nei temi dell'eguaglianza (ma l'obiettivo dovrà essere ben sviluppato, dal momento che lo strumento digitale e la trasformazione digitale costituiscono motivo essi stessi di profonda diseguaglianza sociale e fra le Nazioni); sui *goal 16 e 17* in tema di inclusività, giustizia e partenariato (e qui si pensi al sistema delle comunicazioni come ponti tra culture diverse).

Al contempo, l'Unione europea si è mossa su molti fronti nella progettazione di un futuro digitale attraverso numerose proposte di Regolamento⁶² in tema di: *governance* europea dei dati, mercato unico dei servizi digitali, Intelligenza artificiale, mercati digitali. A questo si aggiungono gli atti che rientrano nella strategia della cybersicurezza e del bilancio dell'Unione (come, ad esempio, i programmi di coesione, lo strumento di sostegno tecnico, il programma *Europa digitale*, *Orizzonte Europa e InvestEU*) e la Decisione, assunta l'8 dicembre 2022, che istituisce il Programma strategico per il 2030 «Percorso per il decennio digitale»⁶³.

Non può al contempo nascondersi, tuttavia, che la stessa tecnologia può avere un impatto critico su tutti i *goal* anzidetti, se fatti oggetto, ad esempio, di pratiche di hackeraggio, di *cyber* crimini o di utilizzo illecito o fraudolento, oppure anche in ragione delle asimmetrie informative dei decisori algoritmici (destinati ad accrescere il già presente sbilanciamento del rapporto di lavoro: Otto 2019). Si pensi ai potenziali impatti sui diritti derivanti da una distorsione delle regole (*in fieri*) in ordine alla *Governance* dei dati dei cittadini a livello europeo, prevista per aumentare i flussi informativi da condividere a livello transnazionale, con coinvolgimento di attori *pubblici* e *privati* per ciò che attiene a settori quali «la salute, l'ambiente, l'energia, l'agricoltura, la mobilità, la finanza, l'industria

⁶² Con l'effetto tuttavia di limitare gli interventi applicativi degli Stati membri (quand'anche i temi rientrino nel settore di competenza concorrente e con le implicazioni che ciò può determinare: vedi *infra* e oltre), in ragione di una rilevata necessità di realizzare «tabelle di marcia comuni in materia di tecnologia». Nella Relazione italiana alla Proposta di Decisione sul *Percorso per il decennio digitale* (vedi oltre), si precisa che «un profilo che sarà oggetto di negoziazione è la *governance* congiunta della Commissione e degli Stati membri, per definire limiti e margini di autonomia, in particolare con riferimento alle tabelle di marcia strategiche nazionali per il decennio digitale».

⁶³ <<https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2022/12/08/path-to-the-digital-decade-council-adopts-key-policy-programme-for-eu-s-digital-transformation/>>.

manifatturiera, la pubblica amministrazione e le competenze»⁶⁴. Oppure si rifletta su come la tecnologia possa fare da ostacolo fisico alla sicurezza e ai diritti umani, e non solo per errore di funzionamento del sistema (è fatto di cronaca il decesso di un uomo di Castel Bolognese, durante l'alluvione in Emilia del maggio 2023, restato imprigionato dalle porte domestiche dell'abitazione) ma anche per possibili attacchi di terzi in grado di mettere sotto scacco 'digitale' gli individui. Gli esempi potrebbero moltiplicarsi, incidendo sulla sicurezza dei risparmi (così in ragione dell'uso di criptovaluta o della moneta digitale) e molto altro ancora.

Occorre dunque una particolare attenzione nel maneggiare l'apertura e l'affaccio alla trasformazione digitale in generale e sul rapporto di lavoro. In un passaggio della Relazione italiana, trasmessa il 26 novembre 2021, sulla (attuale) Decisione di Parlamento europeo e Consiglio sul *Percorso per il decennio digitale*, l'azione europea è ad esempio indicata come finalizzata alla «trasformazione digitale della società e dell'economia nel rispetto dei valori dell'UE, rafforzando la *leadership* digitale». Tale ultima espressione reclama di essere correttamente intesa nel senso di escludere un eventuale modello di dirigenza virtuale e ibrida (sia essa istituzionale che aziendale) basata sul *management* algoritmico. Tanto che diviene opportuno distinguere tra una *digital leadership* che assicuri una capacità di 'fare' (nel senso di concretizzare, nel contesto aziendale, e quindi fra i lavoratori, un'innovazione digitale) rispetto a una *e-leadership* che miri a favorire una capacità di 'gestire' e come tale di influenzare, attraverso la tecnologia, comportamenti, prestazioni individuali, atteggiamenti e, dunque, lo stesso contesto sociale in cui il lavoro si inserisce⁶⁵.

L'attenzione va inoltre posta su quella che potrebbe rappresentare una fuga delle aziende verso la trasformazione digitale a ogni costo. Tale potrebbe apparire l'invito in un passaggio della Relazione da ultimo citata (punto 5), secondo la quale la trasformazione digitale costituirebbe un vero e proprio *obiettivo* delineato nella Comunicazione «Bussola per il digitale 2030», secondo cui si mira a che «almeno il 75% delle imprese europee utilizzi servizi di *cloud computing*, *big data* e intelligenza artificiale» e che «più del 90% delle PMI europee [raggiunga] almeno un livello base di intensità digitale». Sul che occorre riflettere, sempre senza preconcetti, per individuare i soli casi (non potendo essere la totalità) nei quali la trasformazione digitale delle imprese possa costituire un *obiettivo di per sé*. Va infatti tenuto conto, per mero esempio, che una eventuale slancio verso l'adozione di processi produttivi digitalizzati dovrebbe comunque essere tale da preservare quel-

⁶⁴ <<https://digital-strategy.ec.europa.eu/it/policies/data-governance-act>>.

⁶⁵ In tema, Avolio, Kanai and Dodge 2000.

le dimensioni del fare e del lavorare di matrice manifatturiera e artigianale che costituiscono un fiore all'occhiello di buona parte del nostro tessuto produttivo, già da tempo compromesse (Tiraboschi 2023, 245-6).

Gli obiettivi SDGs, per il conseguimento dei quali un grande ruolo è riservato al digitale, hanno dunque un significato e un valore se le imprese sono socialmente (e verso i lavoratori) responsabili nella gestione dei processi di trasformazione e gestione digitale e se, data l'assenza di una regolazione etica dello spazio virtuale del *web* (capp. IV e V), riescono a garantire il 'giusto' adeguamento delle categorie dogmatiche tradizionali al nuovo paradigma in cui – e attraverso cui – si estrinsecherà il lavoro. Non può essere trascurato il rilievo circa la necessità di porre sempre, e realmente, l'individuo al centro di ogni riflessione e azione, come le istituzioni non mancano di sottolineare. Dal che sarà essenziale capire cosa le imprese, che si apprestano a modificare in senso digitale gli assetti regolativi, gestionali e produttivi, possano e debbano fare per essere socialmente sostenibili e dunque come possano riadattare l'agire e gli obiettivi di CSR al cospetto della transizione digitale che decidano di porre in essere (Lankoski and Smith 2021) e che sarà comunque destinata a incidere su innumerevoli campi e, in particolare (per la prospettiva qui assunta) su lavoro e organizzazione (Faraj, Pachidi and Sayegh 2018).

Tali rilievi portano così al cuore della questione, che si sostanzia in un singolare parallelismo. Da un lato, le singole imprese dovranno mettere in campo una serie di azioni auto-individuate onde contribuire alla creazione del grande e complesso *puzzle* della sostenibilità globale. Dall'altro lato, tuttavia, l'unitarietà globale del progetto dell'Agenda 2030⁶⁶ pone questioni relative ai diversi tempi di adozione delle azioni, sul presupposto che i Paesi sviluppati agiscano per primi, instradando quelli in via di sviluppo (e già qui emerge la questione circa le modalità di tale approccio, richiedendo, l'inclusione, una piena, libera e quindi volontaria adesione da parte dei Paesi meno sviluppati). Tale aspetto pone questioni di ordine etico e sociale, che si intersezionano latamente con il principio di libera autodeterminazione 'sociale' dei popoli (Distefano 2014). Pone tuttavia anche un interrogativo sulla opportunità prospettica di un modello 'regolativo' e di sviluppo dei vari Paesi al mondo che sia tra questi unitario e globale⁶⁷ (cfr. *Conclusioni*). In particolare, nella lettura di opportunità si

⁶⁶ Cfr. *Un approccio globale dell'Unione allo sviluppo sostenibile*, in <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/international-strategies/sustainable-development-goals/eu-holistic-approach-sustainable-development_pl>.

⁶⁷ Per una particolare concezione della interlegalità quale effetto dell'imporre, di fatto, a ciascun ordinamento di riconoscere l'esistenza di un diritto 'composito' frutto della combinazione di 'legalità' diverse, Chiti, Di Martino e Palombella 2022.

celano interrogativi legati alla adozione di modelli valoriali (e sulla base di questi, «para-normativi»⁶⁸(?): ma la relativa migrazione rappresenta il punto di maggiore criticità e complessità tecnica) che finiscano per azzerare le differenze tra individui e tra nazioni verso un modello universalistico e indifferenziato⁶⁹. Un modello che sarebbe in tal modo abilitato ad accrescere i processi di globalizzazione (con conseguente rimodulazione della *governance* dei vari Paesi in ragione del conseguimento delle finalità dell'Agenda?): accentuando quel passaggio epocale da altri indicato nello spostarsi dalla legalità alle «legalità in senso plurale» (cfr., in particolare, Palombella 2012, spec. 107 sgg.; Scoditti 2013).

Tale aspetto è noto alle istituzioni e si disvela da passaggi che figurano nella produzione documentale. Si badi ad esempio alla previsione in base alla quale la progettualità dell'Agenda 2030 dovrà svilupparsi «tenendo in considerazione realtà nazionali, capacità e livello di sviluppo diversi e rispettando politiche e priorità nazionali»⁷⁰. Il che mostra il desso alla dimensione a tratti utopistica della progettualità in esame, ritenendo particolarmente complessa la costruzione di un *puzzle* mondiale unitario basato su valori comuni e stringenti conformati a standard⁷¹ riconosciuti unitariamente dalle nazioni (si pensi alle azioni per assicurare un salario equo a livello globale, o alle azioni da intraprendere per la riduzione delle emissioni in atmosfera o a quelle a presidio dei diritti umani in senso lato o, ancor più, in grado di favorire una crescita di benessere per tutti) che non inneschi modelli di conformismo a un ideal-tipo e sia in grado di preservare (e addirittura valorizzare) le differenze fra culture, popoli, tradizioni.

Questa riflessione sul conseguimento di valori comuni costituisce infatti «una dimensione [...] tutta da fondare, da cui i ricorrenti tentativi (che hanno coinvolto anche la scienza giuridica) di sfuggire al relativismo dei valori (predicato, ad es., dalla componente più estrema del secolarismo liberale [...]) attestandone una qualche oggettività» (Del Punta 2019a, 104). Al contempo, e quindi ancor più critica, diviene la dimensione (sia in termini di utopia ma anche di opportunità) dello sviluppo di modelli «regolativi» universali⁷² adattati a *valori* (ma quali valori e in che

⁶⁸ Per riflessioni sulla inattualità di un modello di diritto 'legicentrico', sempre Chiti, Di Martino e Palombella 2022.

⁶⁹ Su universalismo e multiculturalismo dei diritti, ampiamente Lenzerini 2014.

⁷⁰ Così nella introduzione alla Risoluzione, par. 5.

⁷¹ Riflessioni sul concetto di policentrismo per cogliere il mutare dell'approccio 'regolativo' globale, già in Petersen and Zahle 1995.

⁷² Per qualche rilievo sulla «acritica applicazione del principio della 'globalizzazione dei diritti'», Tursi 2006b, 80-1.

relazione tra loro?)⁷³ declinati nel loro minimo comune denominatore⁷⁴. Ciò potendo infatti ingenerare il rischio di una standardizzazione dei diritti minimi, in un processo di progressiva uniformazione generale, i cui limiti e rischi sono stati già più volte evidenziati in ordine alla riduzione dei valori e dei diritti del lavoro⁷⁵, specie al cospetto della denazionalizzazione (Cagnin 2018, 5-6). Lo stesso concetto di «vita migliore»⁷⁶ non è assolutizzabile al cospetto di Paesi sviluppati e in via di sviluppo, né può dirsi intriso di valenza generale e universalmente accettata, non potendosi decretare aprioristicamente che un qualunque *upgrade* del modello di sviluppo (tecnologico, in particolare, ma non solo) sia cosa migliore per tutti e preferibile in ogni circostanza e in ogni luogo del pianeta. Agli occhi degli Indiani d'America forse non era una vita migliore quella tracciata dal 'progresso' americano.

Si torna così sul concetto iniziale, che parte dalla riflessione in ordine al doppio approccio, statale e globale a un tempo, che il nuovo modello di sviluppo ci pone di fronte (cap. V, par. 2.1). I grandi temi della tutela del pianeta e dell'approvvigionamento delle risorse per vivere sono senza dubbio destinati a crescere di rilevanza al cospetto dell'incremento della popolazione mondiale (Mangarelli 2021), rendendo nel tempo sempre meno sostenibili gli attuali livelli di consumo, spreco e impatto ambientale dettati dalla globalizzazione.

Ma se da un lato tali aspetti richiedono una presa di consapevolezza globale e un approccio valutativo complessivo in ordine a certi frangen-

⁷³ Così efficacemente Del Punta 2019a, 106, in una riflessione sui valori e il loro conio (per quanto in relazione alla Costituzione italiana): «Da cui il paradosso di una cultura impregnata di valori, che però ha quasi smesso di discuterne, e pure di imparare da chi li studiava per mestiere (si pensi, ad es., al nuovo inizio del dibattito filosofico sulla giustizia, segnato dalla pubblicazione di *A Theory of Justice* di John Rawls, 1999), reputando di averli già trovati una volta per tutte nella Costituzione, e di non avere, perciò, bisogno di altro».

⁷⁴ Secondo una previsione del *World Economic Forum* al 2030 saremo al cospetto del rischio di una messa alla prova dei valori dei Paesi occidentali: «Western value will have been tested to the bracking point» (punto 8).

⁷⁵ Sempre Del Punta 2019a, 106: «Valori fondativi di diritto, pertanto, ma a loro volta fondati e oggettivati dall'autorità del diritto, al punto di essere letti, nella più recente fase in cui le tutele sociali hanno iniziato un percorso discendente e non soltanto ascendente come nei Trenta Gloriosi, in chiave di rilancio della progettualità regolativa a fronte della deriva neoliberale presa dalle politiche del lavoro nell'era della globalizzazione».

⁷⁶ Già così nel Rapporto *Brundtland* citato, 43 e anche in *Caring for the Earth: A Strategy for Sustainable Living*, World Conservation Union (IUCN), United Nations Environment Programme (UNEP) e World Wide Fund for Nature (WWF), nel richiamo al «miglioramento di qualità della vita».

ti (come nel caso del lavoro su piattaforma *online*, o stante ad esempio la banale considerazione che l'inquinamento non si limita ai confini nazionali), dall'altro lato sarà necessario assicurare la piena tenuta delle regolazioni statali per garantire la resistenza di quelle specifiche prerogative nazionali di fronte ai fenomeni crescentemente sgretolanti della globalizzazione, così da assicurare un *presidio dei governi locali* sui propri cittadini, sulle proprie terre, sulle risorse presenti e sui beni prodotti (Rubino 2020, 205-36) – con una collaborazione aperta e democratica fra Stati, ma senza abdicazione di poteri, per far fronte a eventuali esigenze distributive delle risorse verso i Paesi terzi – in adesione al concetto di sovranismo per come questo è presente nelle citate Convenzioni di *Rio de Janeiro* del 1992, che trattano proprio del diritto sovrano degli Stati di sfruttare le proprie risorse (cfr. oltre, par. 8).

4.4 Oltre, e in affiancamento, all'Agenda 2030

Nel corso dell'ultimo quinquennio, in particolare, l'Unione europea si è apprestata a varare una serie di programmi e documenti che appartengono a una sorta di progettualità intermedia, fra potere statale e impronta regolativa globale a cui ho fatto cenno. Si tratta di una progettualità destinata a fare da ponte⁷⁷ nel processo di «globalizzazione dei valori» di cui ho molto sommariamente tentato di evidenziare gli aspetti di maggiore complessità (spec. *supra*, par. 4.3).

Nel dicembre 2019 viene infatti rilasciato il *Green New Deal*, programma di azione europeo su clima, energia, trasporti, fiscalità e modifica nello stile di vita dei cittadini europei il quale, tuttavia, a dispetto del nome, non presuppone una forte componente di spesa pubblica o di investimento pubblico, ma piuttosto che la gestione della svolta verde venga gestita da meccanismi di mercato, legando dunque il concetto di 'progresso' (assunto appunto come fatto positivo in sé) ai modelli di funzionamento dei mercati stessi, che sono piuttosto basati sul concetto che è il prezzo a fare la qualità⁷⁸. Tale aspetto costituisce una nota critica che si aggiunge al rilievo che il programma in questione si è mostrato solo fugacemente at-

⁷⁷ Cfr., ad esempio, il documento *Un approccio globale dell'Unione cit.*, «per conseguire uno sviluppo sostenibile nell'Unione e oltre».

⁷⁸ Esprime molto bene il concetto riportato nel testo un passo di C. Giust. 4 ottobre 2018, causa C-242/17, *Legatoria Editoriale Giovanni Olivetto (L.E.G.O.) SpA*, punto 76: «I criteri di sostenibilità sono efficaci soltanto se determinano un cambiamento del comportamento degli operatori del mercato. Tali cambiamenti avranno luogo solo se il rispetto di tali criteri [...] determina un vantaggio in termini di prezzo rispetto ai prodotti che non rispettano detti criteri».

tento al tema della sostenibilità sociale e del lavoro, nella dimensione che lo vede influenzato dai cambiamenti dei sistemi industriali, produttivi e consumistici (anche in senso digitale) azionati dal processo di transizione ecologica e digitale (Semenza 2022, 361-2; 366), con l'effetto complessivo che il concetto di «inclusione sociale» finisce per identificare un processo destinato anch'esso a passare dal mercato.

Tale programma europeo affonda sulla riflessione esplicitata nel documento UE del gennaio 2019, *Verso un'Europa sostenibile entro il 2030*, secondo cui l'Unione si adopera per definire gli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS), e così orientare sia le azioni comuni (e ispirare il processo decisionale e politico centralizzato) sia quelle degli Stati membri. In tale documento (al par. 3.2.3), una riflessione, per quanto breve, sulla CSR evidenzia l'importante ruolo che la stessa può avere nel conseguimento degli OSS, dando conto che una percentuale molto alta delle 'principali' imprese a livello mondiale (il 78% al 2017) avrebbe già inserito la responsabilità sociale nella propria rendicontazione annuale⁷⁹, ma prendendo anche atto della necessità di promuovere «l'applicazione di elevati standard di sostenibilità anche nei paesi terzi» a motivo del crescente processo di globalizzazione.

Il processo, come noto, è stato oggi implementato dalla proposta di direttiva sulla *due diligence*, ma gli obiettivi ivi indicati – si pensi a quello di «contribuire per via indiretta alle violazioni dei diritti umani o al degrado ambientale in altre parti del mondo» – sono, ad esempio, messi sotto tensione dai modelli di estrazione e raffinazione delle risorse minerarie utili alla produzione di tecnologie digitali, che vantano un notevole sfruttamento del lavoro umano, di donne e minori, costretti a lavorare un numero elevatissimo di ore al giorno senza alcuno strumento a presidio della propria salute (neppure i comunemente poco costosi guanti, mascherine od occhialini protettivi). Pratiche estrattive e di lavorazione che non paiono completamente aggredibili attraverso gli strumenti normativi ad oggi messi in atto⁸⁰.

Al tempo stesso, l'Unione esplora, nel medesimo documento del gennaio 2019, la possibilità di usare la tecnologia digitale per veicolare gli incentivi (e i controlli?) da impiegare in favore delle imprese che accentuino

⁷⁹ KPMG, Indagine sulla rendicontazione della responsabilità sociale 2017, *The Road Ahead*.

⁸⁰ Si pensi al Regolamento sui minerali provenienti da zone di conflitto (UE) 2017/821 74 e al sistema della finanza sostenibile, originato già prima nella proposta di Regolamento sull'informativa relativa agli investimenti sostenibili e ai rischi per la sostenibilità e recante modifica della direttiva (UE) 2016/2341. Sui temi in argomento, Guarriello 2021, 593-99.

volontariamente le azioni in tema di responsabilità sociale, ritenute «importanti anche per garantire la parità di condizioni a livello internazionale» e integrabili dalla cosiddetta «economia collaborativa» (caratterizzata da un interagire diretto dei consumatori consapevoli).

Fra i più recenti prodotti attuativi del *Green New Deal*⁸¹ figura la Risoluzione su una *Strategia dell'UE per stimolare la competitività industriale, gli scambi e i posti di lavoro di qualità* del 16 febbraio 2023 (2023/2513), presentata in Parlamento dell'Unione quale supporto al nuovo modello di sviluppo del piano industriale UE. Il titolo tradisce parte delle aspettative al riguardo – pur stante la natura giuridica delle risoluzioni – dal momento che lo spazio riservato alla qualità del lavoro non è minimamente sviluppato in relazione agli obiettivi posti (potenziare le capacità produttive in tecnologie strategiche; rendere più celeri le procedure autorizzatorie; lanciare il mercato dell'idrogeno⁸²; semplificare le norme in materia di aiuti di Stato), né è presente una riflessione in ragione del processo di trasformazione digitale che sul lavoro avrà un impatto evidente (cfr. capp. IV e V).

Al contrario, il documento si caratterizza per un approccio erroneamente apodittico (dal momento che non vi sono dati al riguardo) già riscontrato nel *Green New Deal* e nella relativa produzione satellite, consistente nel ritenere, forse troppo entusiasticamente, che la transizione ecologica e quella digitale siano di per se stesse in grado di assicurare lavori di qualità. E così condivido l'opportunità di chiedersi «per quali ragioni dobbiamo essere indotti a credere che l'occupazione nei settori verdi, o nei settori tradizionali in transizione, assicureranno condizioni occupazionali migliori e dignitose (*decent work*) e lavoro di qualità», mancando «a livello europeo, un solido apparato statistico sulla domanda e l'offerta di occupazioni verdi legate alla transizione ambientale»? (Semenza 2022, 366).

La tecnica di intervento in ambito sociale è quindi piuttosto basata sulla adozione di processi di indennizzo e investimento economico, mediante la costituzione (o l'implementazione) di fondi, quali le misure del Pacchetto *Fit for 55*, pensato per conseguire una progressiva riduzione delle emissioni di CO₂ (di almeno il 55% entro il 2030, rispetto alle emissioni del 1990, fino alla neutralità climatica nel 2050). Tali fondi – peraltro ritenuti non in contrasto con la disciplina degli Aiuti di Stato e le regole sulla

⁸¹ Si rinvia a Martelloni 2022, 297-300 per l'esame di altri interventi connessi.

⁸² Una contraddizione si rinviene, al riguardo, tuttavia, in ordine alle proposte di direttiva sulle auto elettriche che ha fatto molto discutere in seno all'UE nella primavera/estate 2023, con posizioni distinte fra gli Stati membri in ragione del fatto, in particolare, che la proposta favorirebbe investimenti e ricerca limitatamente alle sole auto elettriche (negli intendimenti le uniche a poter essere messe in produzione in Unione dopo il 2035).

concorrenza⁸³ – hanno dunque lo scopo di indennizzare famiglie, utenti e imprese colpiti dalla povertà energetica (così il *Fondo sociale per clima* operativo dal 2026), oppure di fornire sovvenzioni alle regioni da indirizzare al sostegno di attività formative e di riqualificazione dei lavoratori (così, ad esempio, una parte del *Fondo per la transizione giusta*), ovvero per affrontare temi di coesione e inclusione sociale, come nella sub-missione 5 del *NextGenerationEU* e piani nazionali di *recovery* (le cui misure in tema di diritti dei lavoratori paiono correggere «in parte la tradizionale residualità delle questioni sociali rispetto agli imperativi economici»: Treu 2022d, 2).

Resta comunque inteso che gli interventi e gli investimenti più significativi sono quindi diretti allo sviluppo di tecnologie, ricerche e innovazioni ritenute utili alla svolta digitale e ambientale⁸⁴, e in misura minore alla tenuta sociale dell'intera operazione di trasformazione produttiva in atto. E ancora, resta da capire in che misura tali priorità siano capaci di travolgere o, al contrario, di preservare comunque, nel cambiamento, le esigenze occupazionali, i diritti e le legittime aspettative dei lavoratori (cap. IV). E in questo senso è di aiuto la costruzione del Piano di azione per il Pilastro europeo dei diritti sociali (*Social Pillar*)⁸⁵, che appunto declina i 20 principi fondativi indicando le correlate azioni attivate dall'Unione, ma è pur vero che su alcuni principi ci sarebbe forse da favorire uno sforzo regolativo maggiore: penso ad esempio al quinto capitolo, su «occupazione sicura e adattabile» in cui l'unica azione descritta è quella relativa alla *Proposta di direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro su piattaforma*, che certamente non esaurisce le questioni relative alla tutela del lavoro e dei lavoratori al cospetto del mutamento tecnologico-digitale; come penso al capitolo ottavo, su «dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori», il cui sviluppo nel senso di un'azione volta a garantire una maggiore partecipazione sindacale, è al momento rimesso ad una proposta per una *Council Recommendation on strengthening social dialogue in the European Union*⁸⁶, e a una Comunicazione della Commissione di pari data su *Strengthening social dialogue in the European Union: harnessing its full potential for managing fair transitions*.

⁸³ Così in virtù della revisione apportata dal Regolamento 2020/972/UE del 2 luglio 2020 (c.d. Regolamento GBER) al Regolamento 2014/651/UE del 17 giugno 2014.

⁸⁴ Cfr. Dominelli 2023, 9. Particolarmente interessante è il processo di CCUS, acronimo di *Carbon, Capture, Utilisation ad Storage*, che usa un approccio circolare nel riciclo della CO₂ prodotta, sul quale, tuttavia, sono all'avanguardia Cina e Australia.

⁸⁵ <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_it>.

⁸⁶ Del 25 gennaio 2023, COM(2023) 38 finale 2023/0012(NLE).

Il processo edificatorio è dunque partito, spettando a tutti gli attori, governi, imprese e sindacati in particolare, il difficile compito di assicurare un bilanciamento tra pilastri della sostanzialità secondo criteri di equità e giustizia, senza arretramenti nei diritti⁸⁷.

5. Il tema della sostenibilità nella bilancia dei pilastri economico, sociale e ambientale

5.1 Sul pilastro della sostenibilità economica quale leva di successo dell'impresa, con annessa tenuta sociale e ambientale

Le declinazioni della sostenibilità *nella gestione aziendale* sono riconducibili ormai canonicamente ai concetti di *Environmental, Social, Governance* (da cui l'acronimo *ESG*) così indicati nel documento delle Nazioni Unite del 2004⁸⁸.

Il *pilastro economico* identifica la funzione tipica dell'impresa e si basa sulle specifiche regole del mercato, della libera concorrenza, della libertà di fare impresa e di trarne profitto, del diritto alla crescita dei parametri economici (cap. I). Da questo punto di vista, non occorrono dunque particolari riflessioni, potendosi perfino affermare come tale logica dell'impresa – che è squisitamente una 'logica' economica – appartenga in fondo agli altri portatori di interessi che con l'impresa si confrontano (clienti, fornitori, lavoratori, finanziatori, istituzioni, ecc.) (Onida 1971; Fazzi 1982, 175) ricorrendo il comune obiettivo di massimizzare il soddisfacimento dei propri interessi (Ferrero 1968). Il ruolo del pilastro economico non è dunque un ruolo meramente statico, di difesa della funzione economica tipica dell'impresa fine a se stessa, quand'anche la proficuità della funzione economica sia la condizione primaria per l'espletamento di una funzione sociale (Vermiglio 2014, 60) – è banale affermare che l'impresa in crisi incide sull'occupazione – e quand'anche la funzione di lucro non vada demonizzata, costituendo una forza sana e intrinsecamente utile alla collettività (Onida 1954).

Posto all'interno di una *Governance ESG* dell'impresa, il pilastro economico opera quindi per farne il luogo in cui le leve che guidano il pro-

⁸⁷ Caruso, Del Punta e Treu 2023, 50: «concetti quali bilanciamento, ragionevolezza, proporzionalità, non a caso ampiamente utilizzati dalle Alte corti, con il loro carico di intrinseco relativismo, risultino anche euristicamente più utili ai giuristi».

⁸⁸ *Who Cares Wins. Connecting Financial Markets to a Changing World. Recommendations to better integrate environmental, social and governance issues in financial analysis, asset management and securities brokerage*. Più esattamente si tratta del c.d. *Global Compact*, contenente «Recommendations by the financial industry to better integrate environmental, social and governance issues in analysis, asset management and securities brokerage».

fitto siano anche al servizio di tutti gli *stakeholder*, ma non per ragioni squisitamente filantropiche, bensì per il fatto di rappresentare la chiave di successo dell'impresa stessa e nei termini e limiti in cui tali leve siano «coniugabili con l'economico soddisfacimento di certi bisogni e di certi clienti» (Coda 1989, 789-800). Ciò non esclude, dunque, una concezione antagonista dell'impresa, e non solo nelle relazioni di lavoro, ma in ogni dinamica relazionale, stante la naturale distanza tra posizioni economiche e posizioni etico-sociali. D'altro canto, tale potenziale conflitto riguarda gli stessi diritti costituzionali (salute, lavoro, vita, ambiente, libertà d'impresa) il cui rapporto svela la difficoltà di un temperamento (Castro-nuovo 2022, 376-77; 381)⁸⁹.

Tale antagonismo, tuttavia, nella prospettiva di *ESG* sarebbe tipico di una visione di breve periodo, dovendo al contrario essere affrontato per identificare le modalità di un suo superamento, o alleggerimento, se del caso attraverso logiche compromissorie durature nel tempo (Coda 1990, 6; Reynaud 2006).

5.2 Sul pilastro della sostenibilità ambientale

Il *pilastro ambientale* rappresenta l'origine della riflessione sulla sostenibilità quale si è sviluppata in occasione del vertice mondiale di Copenaghen del 1995 delle Nazioni Unite sullo sviluppo sociale. L'oggetto di attenzione è la protezione e la conservazione dell'ecosistema faunistico o florovivaistico nelle sue diversità, la riproducibilità delle risorse naturali nel tempo, l'eliminazione (o forte riduzione) degli sprechi, il riutilizzo di quanto tratto dalle risorse naturali sfruttate. Tali finalità trovano spazio in quello che può essere descritto come il filone dell'«economia eterodossa», in cui l'ambiente è rappresentato come un sistema chiuso, a cui applicare le regole della conservazione, tutela, riciclo e riutilizzo, conciliando efficienza con equità. L'approccio economico all'ambiente si basa sull'esigenza di porre un limite allo sviluppo per la ridotta disponibilità delle risorse (Rupo 2002) e, in particolare, per la ridotta capacità di queste di rigenerarsi, tanto da spingere uno tra i più fervidi sostenitori di tale approccio⁹⁰ a proporre l'idea di un'economia in «stato stazionario», piuttosto che in costante crescita, perfezionando la primordiale lettura già in tal senso rinvenibile nel pensiero dell'economista John Stuart Mill.

⁸⁹ Per esempi di conflitto, Centamore 2022, 136-37. Sull'apparente conflitto fra tutela dell'ambiente e tutela del lavoro, Lassandari 2022, 17 sgg.

⁹⁰ Tra i più attenti a tale approccio figura Herman Daly, il cui pensiero è raccolto efficacemente in Victor 2022.

L'ambiente rappresenta dunque

un bene immateriale unitario sebbene a varie componenti, ciascuna delle quali può anche costituire, isolatamente e separatamente, oggetto di cura e di tutela; ma tutte, nell'insieme, sono riconducibili ad unità. [...] L'ambiente è protetto come elemento determinativo della qualità della vita. La sua protezione non persegue astratte finalità naturalistiche o estetizzanti, ma esprime l'esigenza di un *habitat* naturale nel quale l'uomo vive ed agisce e che è necessario alla collettività e, per essa, ai cittadini, secondo valori largamente sentiti⁹¹.

I valori sottesi al pilastro ambientale sono dunque fondamentali e tali da reclamare il diritto ad uno «statuto autonomo» della natura, concepibile alla stregua di «un'istanza sovrana» (Perulli e Speziale 2022, 147) (senza che tuttavia arrivi ad essere considerata l'istanza sovrana), da conciliare con le altre istanze sovrane tra cui quelle sociali e dei lavoratori (Supiot 2020b), impedendo così approcci ideoprassici o millenaristici ed evitando quella tirannia dei valori (che sarebbe in contrasto con la nostra concezione costituzionale)⁹², attraverso una pratica concreta di bilanciamento e un addestramento alla relativa cultura.

D'altro canto, dobbiamo considerare che le ricadute negative sull'ambiente sono misurabili attraverso un confronto tra elementi spesso molto eterogenei tra loro. Lo stesso tema dell'ecologia è perlomeno riconducibile a due fattispecie: quella relativa alla «visione d'insieme (sviluppo sostenibile, provenienza e modalità di reperimento delle materie prime, ecc.)» e quella che resta «in una prospettiva circoscritta alla realtà che più direttamente circonda l'impresa (emissioni e scarichi industriali, modalità di confezionamento e trasporto delle merci, ecc.)» (Carinci F. 2006, 240). Tali ricadute negative sono quindi determinate dalla convergenza di una

⁹¹ Così C. Cost. 30 dicembre 1987, n. 641.

⁹² C. Cost. 9 aprile 2013, n. 85: «Tutti i diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione si trovano in rapporto di integrazione reciproca e non è possibile, pertanto, individuare uno di essi che abbia la prevalenza assoluta sugli altri. [...] Se così non fosse, si verificherebbe l'illimitata espansione di uno dei diritti, che diverrebbe "tiranno" nei confronti delle altre situazioni giuridiche costituzionalmente riconosciute e protette, che costituiscono, nel loro insieme, espressione della dignità della persona». Ma si veda anche C. Cost. (ord.) 30 luglio 1993, n. 365 (che rifugge l'idea di una gerarchia fra diritti fondamentali) e C. Cost. 28 novembre 2012, n. 264 (sulla necessità di una «tutela sistemica e non frazionata in una serie di norme non coordinate e in potenziale conflitto tra loro»). In altri contesti, ma sempre nel senso di escludere una tirannia dei valori, tra le altre, C. Cost. (ord.) 31 gennaio 2020, n. 9; C. Cost. 23 marzo 2018, n. 58; C. Cost. 24 marzo 2013, n. 63. In rapporto alle suddette pronunce n. 85/2013 e 58/2018, legge una ponderazione tra diritti fondamentali ma anche tra interessi costituzionali rilevanti, Marazza 2022.

serie di variabili difficilmente scindibili e quindi non riconducibili a un banale rapporto di causa-effetto.

A quest'ultimo riguardo, *una cosa* è infatti affermare, ad esempio, che lo scarico di tinture chimiche impatta nei corsi d'acqua o che la distillazione a secco del carbone nelle *cokerie* produce un elevato impatto atmosferico (per quanto ogni fatto sia soggetto a un giudizio di gradazione non sempre semplice da compiere). Qui, il processo di ponderazione tra diritto al lavoro (di chi è addetto a tali produzioni), diritto di iniziativa economica (della proprietà) e diritto dell'ambiente, è certamente immediato e diretto (per quanto pur sempre complesso, come la storia dell'Ilva insegna): l'insostenibilità ambientale dell'impresa che inquina è anche insostenibilità umana. Ambiente e uomo (lavoratore) non sono, da questo punto di vista, due dimensioni distinte, tanto che ciò che fa male ed impatta sull'ambiente è quasi sempre nocivo anche per l'uomo, producendo di riflesso non indifferenti «diseconomie esterne» (Scarano 2022), traducibili altresì in costi per il sostegno all'invalidità, in ticket sanitari, ecc.

Altra cosa, invece, decisamente carente di una controprova praticabile, sarebbe pensare che un'azienda possa sviluppare una politica di lavoro agile avente come specifica finalità la riduzione dell'inquinamento determinato dal tragitto casa-lavoro dei relativi dipendenti; a maggior ragione ove tale valutazione potesse essere impiegata per soprassedere all'accordo tra le parti o in deroga a diritti o prerogative dei lavoratori. Tale scelta sarebbe infatti un non senso, che schiude a una tirannia dei diritti senza aggiungere nulla di qualificante al bisogno di tutela ambientale, in mancanza di: informazioni estremamente dettagliate sui mezzi impiegati da ciascun lavoratore per recarsi al lavoro; indicazioni sui costi del riscaldamento di ogni singola postazione da remoto rispetto a quelli (eventualmente) risparmiati dall'impresa; dati sul consumo di energia per la remotizzazione e molto altro (cap. V, par. 4.1).

Altra cosa ancora sarebbe adottare soluzioni organizzative aziendali che consentano il conseguimento di obiettivi di sostenibilità utili a quella «visione d'insieme», ma non incidenti sul pilastro sociale, come sarebbe una *policy* di CSR improntata all'efficientamento energetico nelle fasi di produzione⁹³.

Secondo la prospettiva lavoristica, la vicinanza tra tutela dell'ambiente e tutela del lavoro potrebbe essere tuttavia maggiore di quanto non si pensi. L'ambiente di lavoro può essere inteso come una dimensione nel più ampio tema della tutela dell'ambiente esterno (Del Punta 2018, XVI)

⁹³ Sui vantaggi concreti di tale specifica azione menzionata, cfr. Nurunnabi et al. 2020, 375-78.

ed entrambe le prospettive si presenterebbero come reciprocamente permeabili (Pascucci 2022, 339; Caruso, Del Punta e Treu 2023, 47), tanto da ritenere lineare e consequenziale il passaggio tra tutela di chi lavora e tutela di chi sta fuori dal contesto produttivo (Pascucci 2021a, 113; Buoso 2022). Si potrebbe tuttavia restare dell'avviso che l'allargamento del raggio di tutela dell'ambiente di lavoro verso l'ambiente esterno possa (o debba) avvenire a condizione che non porti ad un annacquamento della specifica tutela dell'integrità psichica e fisica nei luoghi di lavoro; che, cioè, un eventuale livellamento non sia al ribasso, incidendo negativamente sul grado delle tutele attualmente presenti nei vari contesti nazionali, europei e internazionali.

Le regolazioni normative dei due diversi temi (quello della salute dei lavoratori e quello della salute del pianeta) paiono tuttavia pervase da un profondo e vicendevole disinteresse. E i possibili agganci che si è tentato di trovare nel T.U. 81/2008 per allargare la disciplina prevenzionistica anche oltre i cancelli delle fabbriche (Buoso 2022, *passim*; Lassandari 2022, 7), pur se comprensibili (Castronuovo 2022, 376) e utili – come con l'art. 2, lett. n) che aggancia la 'prevenzione' all'obbiettivo di «evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno»; e l'art. 18, comma 1, lett. q) che riguarda l'adozione di misure tecniche per evitare di «deteriorare l'ambiente esterno» – paiono al momento frutto di alcuni *desiderata*, più che del convincimento reale di una trapiantabilità all'esterno della portata precettiva⁹⁴. Lo stesso impiego della parola «ambiente», già nel contesto del dibattito costituzionale, non avviene quasi mai con riferimento al suo significato «ecologico»⁹⁵. Resta ad ogni modo da considerare che la regolazione della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, ai sensi del T.U. 81/2008, ha un confine naturale dato dall'«ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato» (art. 2, lett. a), mentre la permeabilità all'esterno dell'eventuale funzione prevenzionistica non ha un confine geografico, al cospetto del modello globale di sostenibilità ambientale.

Questa constatazione, per quanto ovvia, impone una riflessione in ordine proprio a quel concetto di *sostenibilità ambientale globale* che fa da sfondo all'Agenda 2030 e alla documentazione europea e internazionale. Impone cioè di misurare la sostenibilità dei modelli di produzione azien-

⁹⁴ Stante anche i limiti circa le competenze regolative tra Stato e Regioni: Campanella 2010.

⁹⁵ Bin 2022, 115-16 si sofferma a precisare che nello stesso art. 9 Cost. il paesaggio è trattato come un completamento del patrimonio storico e artistico.

dale, non solo in riferimento all'inquinamento ambientale che dall'attività produttiva deriva al contesto immediatamente esterno al luogo di produzione (quali inquinamento dell'aria, delle acque, del suolo, acustico; ecc.), ma anche dell'inquinamento determinato nei luoghi in cui si è proceduto all'estrazione delle risorse materiali poi usate nel processo produttivo. Un giudizio di sostenibilità ambientale globale va infatti svolto tenendo conto dell'impatto complessivo, sul pianeta, di un modello di produzione comprensivo di ogni fase del processo produttivo. Nella produzione di auto elettriche, non basta ad esempio fermarsi al dato che il bene prodotto contribuisce agli obiettivi «europei» di riduzione di CO₂ entro il 2050, se non vi sono garanzie circa il processo di estrazione dei prodotti che servono al relativo funzionamento in Paesi (le terre rare)⁹⁶ e se quindi si soprassiede sulla tutela dei diritti umani di coloro che tali materiali devono estrarre; se i sistemi estrattivi impiegati producono più inquinamento di quello risparmiato dall'uso dell'auto elettrica prodotta; se l'energia necessaria a ricaricare le auto continua a provenire da fonti fossili.

Nella prospettiva della sostenibilità e al cospetto dell'acclarata 'globalizzazione' degli impatti produttivi, il tema della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro deve dunque divenire un tema di interesse globale ed essere affrontato e gestito come tema unitario, perché le frontiere geografiche non sono affatto frontiere fisiche. Se nella Sostenibilità tutto si tiene, ciò vale per il concetto di ambiente di lavoro interno ed esterno, ma anche per quello di processo produttivo vicino e lontano.

5.3 *Sul pilastro della sostenibilità sociale*

Quello della sostenibilità sociale è argomento necessario al raggiungimento di standard di vita e di lavoro ottimali e il suo conseguimento è rivolto a definire il modello di società che tutti noi vorremmo, in cui l'individuo sia riferimento e parametro per lo sviluppo di ogni decisione che l'autorità politica intenda assumere.

Sotto la lente del diritto del lavoro, sono almeno tre gli approcci utili allo sviluppo e al rafforzamento di quello che dunque rappresenta il pilastro chiave di ogni politica pubblica. Da un lato, è necessario tener conto di quei beni considerati fondamentali, di quei diritti inalienabili che fanno capo ai lavoratori, presidiati da norme di legge. In presenza di un quadro regolativo nazionale (o sovranazionale) che impone una specifica rego-

⁹⁶ Cfr. Bussi 2023, 21 che dà conto del «nodo materie prime»: «Per le terre rare, vitali per la produzione di tecnologie chiave per l'energia eolica e le batterie, ad esempio, i Ventisette sono dipendenti al 98% da Pechino». La giornalista dà peraltro conto che ciò «ha spinto verso l'alto i prezzi minacciando la competitività europea».

lazione di quei diritti e assicura un determinato standard giuridico, una qualunque forma di violazione fa emergere il tema della responsabilità ‘gestoria’ dell’impresa, ben prima di quello della responsabilità sociale. Il giudizio di insostenibilità sociale dell’azienda, in questi casi, è radicale, trovando diretta conferma nella violazione di specifiche regole di *compliance* che, per lo più nei contesti occidentali, attengono al lavoro nero, alla tutela contro le discriminazioni, alla tutela dei minori o dei fanciulli, al diritto all’integrità fisica e psichica, al diritto a una retribuzione equa ecc. (cap. III, par. 3.2). L’apparato rimediale esistente, indipendentemente da una politica di CSR, sarà dunque sufficiente a contrastare tali pratiche, intercettando comportamenti abusivi, fraudolenti e dissimulatori e incidendo così direttamente sugli amministratori (e non solo sulla società).

Dall’altro lato, trattandosi di constatare come gli standard di tutela non siano affatto infiltranti i confini statali, la carenza regolativa o altamente deficitaria di qualche Paese è stata spesso gestita mediante un rafforzamento di politiche di CSR ritenute, a torto o a ragione, l’unico strumento in grado di fare breccia in quei contesti nazionali privi di norme a tutela dei diritti umani (Perulli 1999), dove le imprese transnazionali abbiamo relazioni di affari, stabilimenti o unità produttive.

Dall’altro lato ancora, va preso atto di due aspetti di più recente focalizzazione nel dibattito sulla CSR, il primo dei quali attiene alla necessità che questa si diffonda come pratica propositiva, accrescitiva del benessere sociale (Speziale 2021) in seno a tutti i contesti produttivi, inclusi quelli che già posseggono solide basi regolative in grado di assicurare il rispetto dei diritti umani. È in rapporto a questa dimensione che dunque si pone la questione degli spazi che la normativa UE e nazionale offrono o stabiliscono per arrivare ad individuare un allargamento ‘cogente’ della responsabilità ‘gestoria’ degli amministratori⁹⁷ e delle società, per indirizzarla a modelli di sviluppo sociale improntati sul benessere (e non solo sull’assenza di violazioni normative).

Il secondo aspetto, sul quale invece la CSR 2.0 può avere una notevole rilevanza applicativa ai fini della sostenibilità sociale, attiene alla promozione di *policy* aziendali di gestione di sistemi di Intelligenza artificiale non annoverabili tra quelli ad alto rischio e, pertanto, esclusi dall’applicazione dell’emanando Regolamento sull’IA. Quest’ultima proposta esplicita, infatti, come la scelta dell’UE per la c.d. «opzione 3+» (tra le possibili scelte regolative dell’IA), consista nella commistione di un duplice modello: quello dello strumento legislativo orizzontale che segue un approccio pro-

⁹⁷ Sulla responsabilità degli amministratori in ambito di sostenibilità, Angelici 2018, 7; Calandra Buonaura 2013, 530. Per un resoconto in tal senso, Ciocca 2019, 86-7.

porzionato basato sul rischio, e quello dei codici di condotta per i sistemi di IA non ad alto rischio⁹⁸. Questi ultimi, le cui caratteristiche (art. 69 della proposta di Regolamento) rispondono esattamente a quelle possedute dai codici di condotta fino a oggi impiegati dalle aziende socialmente responsabili, dovrebbero quindi servire a «promuovere l'applicazione volontaria ai sistemi di IA» non ad alto rischio dei requisiti previsti dal Regolamento UE per la gestione di quelli ad altro rischio.

Pur consci dei rilevanti limiti che tale previsione in tema di codici di condotta possiede (cap. III, par. 2.1 e *subparr.*), non c'è dubbio che si tratta di una conferma della precisa volontà di supporto legislativo al modello di CSR, oltre che dell'importanza di indagare in che modo la CSR possa servire a mitigare lo sbilanciamento di potere, nelle relazioni tra impresa e lavoratori, che la tecnologia digitale e l'uso di strumenti di IA sono concretamente in grado di determinare, facendo di questi ultimi, al contempo, una leva di sviluppo sociale. Si tratta così di valutare fino a che punto si possa estendere l'area di responsabilità dell'impresa al cospetto di una politica di gestione aziendale che si riveli inadeguata in campo sociale (ma anche ambientale) o incapace di gestire le asimmetrie tra i pilastri della sostenibilità.

Il pilastro sociale costituisce quindi la dimensione a cui il giuslavorista è naturalmente più incline, quand'anche gli interessi sottesi a tale prospettiva siano, al loro interno e tra loro, non necessariamente omogeni (lavoratori, clienti, fornitori, ecc.), e nonostante il significato spurio dello stesso termine 'sociale'⁹⁹ possa risolversi in una diluizione delle specifiche istanze di tutela dei lavoratori nel bacino dei tanti portatori di interessi.

Il tema della diluizione degli interessi dei lavoratori dentro il bacino di quelli più ampi che l'impresa è chiamata a perseguire, è quindi tutt'altro che apparente. Di fronte al rafforzamento degli obiettivi di tutela ecologica e di sviluppo competitivo delle imprese attraverso l'uso dell'IA, il significato di 'sociale' subisce una inevitabile distorsione, che lo allontana da come è inteso nel modello di «legislazione sociale», ovvero di «quel complesso di norme giuridiche attraverso le quali lo Stato realizza la tutela sociale del lavoratore: la tutela, cioè, del lavoratore nel campo igienico, morale ed economico» (Cannella 1961). C'è il rischio che la dimensione 'sociale' e di 'tutela sociale' richiamata dall'UE nella mole di produzione

⁹⁸ Cfr., in tal senso, la Relazione del 21.4.2021, par. 3.3, che accompagna la *Proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'Intelligenza Artificiale*, cit.

⁹⁹ Sulla necessità di intendere il concetto di responsabilità *sociale* dell'impresa nel senso che 'sociale' si identifica in «ogni aspetto della vita relazionale, cioè della vita intera», Carinci F. 2006, 240.

in tema di CSR e di sostenibilità – qui intesa come condizione di benessere *intra-generazionale* e *inter-generazionale* (Cagnin 2018, 24-5) – venga scarsamente attenzionata dalle imprese in favore della più ampia concezione di *sociale* come di luogo della socialità e quindi nuovamente di ambiente (esterno)¹⁰⁰.

D'altro canto, si ha a che fare con un «magico aggettivo» che «scaturisce, in realtà, da un affinamento delle strategie aziendali e in particolare delle grandi multinazionali» (Del Punta 2006b, 61); aspetto con il quale è necessario fare i conti.

6. La progettualità e la trasformazione, digitali, fra i pilastri della sostenibilità

6.1 Verso un Antropocene digitale?

La trasformazione digitale si identifica con un processo di modifica dei sistemi produttivi mediante l'uso della tecnologia. L'ambiguità del termine stesso «trasformazione» lo rende idoneo a descrivere sia ciò che si registra in ambito generale, nella collettività e nella società estesa e indefinita (quella della c.d. cittadinanza digitale), generando un grande cambiamento che attiene a produzione, gestione e consumo di dati digitali, sia ciò che avviene in uno specifico contesto produttivo aziendale. Certo è che «digitalizzazione» e «trasformazione digitale» non sono concetti coincidenti. Il primo attiene al mutamento di un modello di produzione e si sostanzia nel rendere digitale un processo produttivo esistente (mediante l'uso di strumenti quali sistemi di *blockchain* [Ambrosino 2021] e di Intelligenza artificiale, *IoT*, stampa 3-D, *additive manufacturing*, sistemi di realtà aumentata e virtuale), così che i processi produttivi possano essere tradotti in linguaggio digitale che rende automatica la loro gestione. La digitalizzazione è, e resta, nella sostanza, una scelta dell'impresa.

Tuttavia, dalla digitalizzazione non deriva, necessariamente, una trasformazione tecnologia in grado di incidere nel riposizionamento strategico dell'impresa nell'economia digitale, né la digitalizzazione è di per sé in grado di impattare sui comportamenti dei lavoratori o sulle interazioni in azienda. È quindi la trasformazione digitale a determinare quel(l'eventuale) processo di riscrittura dei comportamenti sociali e di quelli individuali (sul lavoro) (cfr. Brollo 2019, 468 sgg.; Simoncini G. R. 2018, 39 sgg.), ridefinendo il senso e l'utilità delle cose da fare (più che

¹⁰⁰ Martelloni 2022 rileva come il decreto interministeriale del 1° dicembre 2021 (sulle modalità di intervento del Fondo per la crescita sostenibile) per «impatto sociale dei programmi» intenda «le ricadute delle iniziative per la società in rispondenza agli obiettivi di natura ambientale».

il 'come' di quel fare). Sovrapporre digitalizzazione a trasformazione digitale porterebbe a pensare, erroneamente, che sia sufficiente risolvere in azienda le questioni legate alla digitalizzazione per aver risolto ogni questione etica, sociale, psicologica generata invece dal processo di trasformazione digitale (Epifani 2020, 37) nel suo significato più ampio e complesso.

Solo quest'ultima, quale fenomeno sociale basato sul processo di digitalizzazione e innovazione sostanzialmente 'permanente', mette dunque in primo piano gli aspetti economici, psicologici e sociali (De Vita 1990b, 11 sgg.) e implica valutazioni complesse, quali educazione a un nuovo modello di cittadinanza, tutela delle prerogative sociali, creazione di un nuovo modello di interazione lavorativa, cura dell'approccio psicologico implicato nel cambiamento e impone, nei termini in cui la stessa trasformazione digitale è destinata ad impattare oggi nelle nostre vite, di riflettere a fondo sulla relazione tra determinismo sociale e determinismo tecnologico. Quest'ultimo si basa infatti sul presupposto che la tecnologia sia talmente pervasiva da determinare un mutamento profondo del sistema sociale, rendendo non più fondata l'idea del determinismo sociale, retto sul contrario presupposto che vede nelle necessità umane e nei bisogni avvertiti dalla collettività il presupposto per lo sviluppo di nuove tecnologie. Se tale lettura della trasformazione sociale finisse per essere accettata – ma l'idea va a mio giudizio rifiutata – lo sviluppo tecnologico non sarebbe più attribuibile all'uomo, e ai suoi bisogni ma, al contrario, sarebbe esso stesso a 'determinare' e indirizzare i bisogni degli individui attraverso un processo che, fin dai primi propugnatori (McLuhan 1976), sarebbe costantemente guidato dai *media* e dal sistema delle comunicazioni.

La trasformazione digitale è quindi la chiave con la quale interpretare l'attuale cambiamento. Nella prospettiva regolativa europea e nell'ottica imprenditoriale, il processo di implementazione tecnologica è descritto come un sostegno essenziale dei pilastri economici e ambientali, e veicolo della *just transition* (cap. II, par. 7). Le più recenti *Prospettive dell'economia dell'UE oltre il 2030*, trattano di una precisa volontà di «promuovere il digitale» (e non semplicemente di governarlo), di «garantire la digitalizzazione [...] e un maggiore sostegno alla *leadership* delle tecnologie digitali chiave come l'intelligenza artificiale, il calcolo quantistico, la microelettronica, il web 4.0, la realtà virtuale e i gemelli digitali e la sicurezza informatica» (cfr. Commissione europea 2023).

Non vi è dubbio che l'apertura a tecnologie più efficienti e performanti e la possibilità di farvi libero ricorso da parte delle imprese si risolvano in grandi vantaggi competitivi: e così, in effetti, è avvenuto in occasione di ogni rivoluzione industriale, in cui la trasformazione tecnologica ha gui-

dato la crescita del capitale, realizzando efficienze economiche, e anche sociali, sistemiche.

Allo stesso modo, non è difficile a pensare che l'impiego di più avanzate tecnologie digitali *possa essere* di grande aiuto per la svolta ecologica: per la capacità di misurare i fenomeni naturali ma anche l'impatto delle attività produttive sulla natura, per l'ottimizzazione dei processi produttivi con conseguente riduzione degli sprechi, per la riduzione dell'impatto atmosferico di certi ritrovati, per la capacità di garantire un controllo da remoto sui difetti di funzionamento delle apparecchiature e, quindi, in funzione di prevenzione dei disastri ambientali ecc. Ciò, nonostante che i vantaggi ecologici avvengano non senza impatti nel contesto di riferimento (elettromagnetici e comunque ambientali) per l'ovvia ragione che la tecnologia digitale a sua volta richiede elevate dosi di energia per funzionare (Caruso, Del Punta e Treu 2023, 34-5), derivanti per lo più da fonti fossili o da altri sistemi di produzione (energie rinnovabili) che comunque impattano nell'ambiente durante il ciclo estrattivo, di processo, di funzionamento e di smaltimento (cfr. *infra*).

È invece necessaria una *cautela ancora maggiore* nel giudicare con lo stesso grado di ottimismo l'impatto della trasformazione digitale sul lavoro e, in generale, sul pilastro sociale. A ben riflettere, in effetti, le stesse proposte regolative sull'Intelligenza artificiale, sull'uso delle piattaforme digitali e, in generale, la normazione sui processi di implementazione tecnologica nei contesti produttivi sono accomunate dalla finalità di definire un limite all'impiego di tecnologie in ragione dei possibili rischi e degli impatti che le stesse generano sui lavoratori, sugli individui e sulla collettività. Tali strumenti non sono tuttavia capaci di incidere su tutti gli aspetti che potrebbero essere implicati.

Il Report dell'*International Institute for Applied System Analysis*¹⁰¹ dedica il primo dei cinque capitoli (sulla digitalizzazione nello sviluppo sostenibile) al tema delle *Human Capacity and Demography*. In esso si evidenzia, ad esempio, come alcuni 'biohacker' stiano sviluppando sistemi di controllo degli oggetti attraverso impianti digitali innestati sul corpo umano, tra i quali destano particolare interesse quelli che attengono ai miglioramenti cognitivi (*Cognitive Enhancement*). Il Report evidenzia come tali progressi nella *neurotecnologia*, in particolare passiva (che secondo la società di ricerca *SharpBrains* hanno già nel 2019 registrato un aumento del 500% nelle brevettazioni), pongano una serie di questioni non irrilevanti.

¹⁰¹ TWI2050 2019. Cfr. in particolare box 5, 37.

Si tratta certamente di questioni etiche (Müller and Rotter 2017; Prensky 2009; Palazzani 2015), attinenti all'offuscamento dei confini tra individui e macchine, andando, tali tecnologie, a incidere su di un processo di potenziamento cognitivo in grado sia di generare un aumento delle capacità di attenzione e di motivazione, sia di determinare un cambiamento irreversibile nel comportamento, nella memoria e nella regolazione emotiva, ancora oggi ignoti. Si tratta, tuttavia, anche di ben altre implicazioni che attengono ai rischi di una perdita della *privacy*, del controllo sui propri dati e della stessa integrità fisica ed emotiva dell'individuo, dal momento che tali strumenti di neurotecnologia «may become huge dangers for democracies and free-thinking people should new bionic and human-enhancement systems fall into the wrong hands or undergo evolution beyond human control». Il rischio rilevato è in effetti molto più grande di quanto non si possa pensare, trattandosi della possibilità di una perdita del controllo sullo strumento e della impossibilità di una *guida sociale* dell'evoluzione tecnologica.

Al contempo, la possibilità di accesso alla neurotecnologia da parte degli individui può determinare un impatto notevolissimo nel rapporto di lavoro¹⁰². È evidente, ad esempio, che l'impianto neuronale performativo (che determina una interconnessione fra cervello umano e Intelligenza artificiale: già sperimentato da *Neuralink* per la prima volta nel 2020) conferisca agli individui, e quindi ai lavoratori, abilità e capacità professionali decisamente diverse, potenziate, rispetto a coloro che tale processo di ingegnerizzazione non abbiano avuto. Qui non si tratterebbe, più e soltanto, di un problema di sostituzione del lavoro umano con apparecchiature digitali, ma della generazione di rischi discriminatori tra lavoratori digitalmente potenziati e lavoratori che non lo sono, semplicemente per aver frapposto il legittimo rifiuto di alterare il proprio corpo e la propria integrità fisica e psichica per poter accedere a un lavoro o conservare il posto.

Le minacce di un Antropocene digitale sono quindi tutt'altro che remote o futuristiche.

6.2 Trasformazione digitale e riflessioni di contesto

È quindi il pilastro sociale a dover essere particolarmente presidiato e potenziato, dal momento che costituisce il freno, il limite regolativo, alla diffusione e all'impiego di sistemi digitali potenzialmente destrutturanti.

¹⁰² In argomento (e in particolare sui limiti in rapporto alla normativa vigente), Maio 2020, 513 sgg. Vedi inoltre Pessina 2015, 449-54 e, nella prospettiva costituzionale, Fattibene 2017.

ti, e alla diffusione crescente di discriminazioni di derivazione digitale. L'orientamento regolativo non va nel senso di contenere lo sviluppo tecnologico, in ragione dei grandi vantaggi che allo stesso sono ricondotti, tenendo in secondo piano le questioni relative all'inquinamento prodotto dai nuovi ritrovati e all'incremento nel numero degli apparecchi digitali, energivori, in sostituzione di quelli analogici nella vita di tutti i giorni.

La questione relativa a ChatGPT, a quest'ultimo riguardo, è emblematica. Il freno che era stato temporaneamente posto al suo utilizzo ha avuto origine dal Provvedimento dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali (prov. n. 112 del 30 marzo 2023), in ragione del modello di raccolta illecita dei dati impiegato dall'*OpenIA* e dell'assenza di sistemi per la verifica dell'età dei minori (motivazioni che hanno animato non poco il dibattito sui *social*). Non vi sono rilievi o indirizzi – governativi o provenienti da altre autorità – rivolti, giusto per fare un esempio su tutti, a limitarne l'impiego in ragione degli elevati consumi energetici richiesti dal sistema¹⁰³, anche rispetto ai comuni sistemi di ricerca¹⁰⁴. E se pensiamo che tale strumento potrebbe senza difficoltà sostituire, nell'uso quotidiano, i noti motori di ricerca, che non possiedono le medesime capacità di elaborazione del linguaggio naturale¹⁰⁵, mi chiedo se non divenga urgente una riflessione sull'incremento del grado di inquinamento da ciò derivato.

Non esiste uno stimolo per un uso parsimonioso, che faccia da pungolo perlomeno morale all'utilizzo per vezzo. Né è ragionevole pensare che ciò avverrà, almeno non nel breve periodo. Anche il tentativo di limitare l'uso dello *smartphone* e delle *chat* nei giovani è dettato da ragioni legate alla loro salute psichica, per la dipendenza che induce, e non per l'impat-

¹⁰³ *Karma Metrix* in un *blog post* stima le emissioni della sola ChatGPT in 4 tonnellate al giorno di CO₂.

¹⁰⁴ Accedendo al sito <<http://www.janavirgin.com/CO2/>>, grazie ad un progetto sviluppato qualche anno fa (<http://www.janavirgin.com/CO2/CO2GLE_about.html>) sarebbe possibile misurare l'impatto ambientale delle ricerche via Rete in tempo reale (ma dovrei svolgere ulteriori ricerche per accertare l'effettiva veridicità di tale stima, senza probabilmente riuscire ad avere gli strumenti utili a un effettivo discernimento. Mi limito pertanto alla segnalazione). Già i comuni motori di ricerca sono motivo di impatto ambientale per le infrastrutture fisiche interconnesse che consumano energia (milioni di *server* fisici nel mondo, collegati da chilometri di cavi, *switch* e *router*). Una, tra le poche ricerche condotte al riguardo, di J. Moll, stima in 10 grammi di anidride carbonica il costo ambientale di ogni ricerca su *Google* che, sulla base della stima di circa 47.000 ricerche al secondo, porterebbe alla produzione di 500 kg di CO₂ al minuto. In questo senso, si veda ad esempio Vaughan 2015, che stima l'impatto di emissioni di CO₂ di internet al pari di quello dell'industria aeronautica globale.

¹⁰⁵ Ma adesso la stessa *Google* ha lanciato *Google Bard*, rivale di ChatGPT, come di tante altre forme di *OpenAI*.

to ambientale che tale uso-abuso genera. È inoltre molto improbabile che avvenga dal momento che ostacolerebbe il processo di perfezionamento di tutte le nuove forme di *OpenAI* che hanno necessità di essere costantemente attivate dagli utenti per aumentare il numero di informazioni possedute e, dunque, rilasciare ricerche più avanzate grazie allo stimolo continuo dell'intelligenza generativa: l'attuale fortuna di ChatGPT rispetto alle tante altre *OpenAI* in circolazione, sta appunto nel grado di sviluppo raggiunto e non solo nel livello di affinamento del modello algoritmico su cui si basa. Insomma, è necessario prendere atto che alcune forme di tecnologia sono destinate ad accrescere l'impatto ambientale per essere più performanti, per migliorarsi e dunque essere, esse stesse, più competitive nel mercato. Il che dovrebbe indurre una riflessione davvero molto attenta proprio sull'opportunità di un bilanciamento etico dei valori e, ancora più a fondo, sul tipo di società in cui vorremmo vivere.

Non c'è ambito che non debba interrogarsi su cosa abbia senso fare in un mondo in cui le dinamiche della trasformazione digitale stanno mutando profondamente le leve di valore delle persone. Se la digitalizzazione cambia il modo di fare le cose, la trasformazione digitale ridefinisce [o dovrebbe ridefinire] cosa abbia senso fare. [...] Se la digitalizzazione è una scelta, la trasformazione digitale è una condizione (Epifani 2020, 47).

Ma la risposta circa il futuro che vorremmo è particolarmente complessa quanto ineludibile nell'accingerci ad affrontare le sfide della transizione tecnologica e digitale¹⁰⁶. Solo sulla base della risposta sarà infatti possibile indirizzare e stabilire limiti e controlimiti al relativo utilizzo delle tecnologie digitali, senza la pretesa di bloccare il processo di innovazione digitale che non può essere fermato, destinato, qual è, ad avanzare «per conto proprio», e comunque (Treu 2022c).

Tale operazione è tanto complessa quanto degna della sfida epocale che stiamo vivendo. Essa richiede una uniformità di vedute a livello globale, una condivisione di sviluppo non limitata ai singoli contesti nazionali ma diffusa e permeante (Murphie and Potts 2003). Ciò non toglie che ogni Stato dovrebbe poter partecipare restando tuttavia il gestore delle proprie scelte strategiche e di sviluppo per non accentuare le distorsioni di un modello capitalistico mondiale in cui sono i *diktat* della globalizzazione a stabilire le regole di funzionamento dei mercati, incluso quello del lavoro. Sarà quindi importante vedere se questa sarà la strada che l'Unione europea intenderà intraprendere, al di là degli atti in ponte, che invero mirano a un accentrato regolativo, non solo per la veste di Regolamento che si è deciso di

¹⁰⁶ Cfr. Commissione europea, *Communication: Shaping Europe's digitale future* del 19 febbraio 2020.

assumere nella regolazione dell'IA e in svariati altri ambiti digitali, bensì anche per l'espressa introduzione di limiti agli Stati membri nella gestione dei sistemi di Intelligenza artificiale.

Il rischio maggiore consiste, da questo punto di vista nell'apertura all'ideologia della 'frontiera tecnologica sconfinata', che ha molte cose in comune con la prospettiva positivista dello sviluppo economico illimitato, i cui difetti sono oggi resi evidenti dal bisogno di rimediare all'impatto produttivo generato su natura e ambiente. Leggere l'innovazione digitale secondo tale approccio ideologico – ovvero come strumento per una crescita esponenziale e illimitata dei vantaggi economici, produttivi, ambientali e sociali – induce peraltro una riduzione della percezione soggettiva e collettiva del rischio tecnologico e favorisce l'accesso a modelli tecno-digitali il cui impatto sanitario, ambientale e sociale non è ancora adeguatamente valutato e ponderato (cfr. capp. IV e V). L'inscindibile binomio 'trasformazione digitale' e 'globalizzazione' è poi destinato ad accentuare sia le ineguaglianze economiche fra individui – anche in ragione della crescita degli investimenti in *asset* intangibili (Haskel e Westlake 2018) – sia quelle all'interno dei contesti territoriali e fra Paesi sviluppati e in via di sviluppo.

È qui che la CSR 2.0 meriterebbe di essere particolarmente affinata e indirizzata dal legislatore europeo e nazionale, al fine: di stabilire criteri di trasparenza nel processo di gestione aziendale al cospetto di processi decisionali algoritmici opachi; di prevedere l'adozione, da parte delle aziende, di decaloghi relazionali e interattivi uomo-macchina improntati a tempi e modelli di lavoro che siano consoni all'uomo; di assicurare nuovi limiti e nuove garanzie nell'accesso alla tecnologia da parte dei datori di lavoro quando si tratti di farne applicazione diretta o indiretta sul lavoratore; di impedire che il digitale generi ulteriori discriminazioni fra lavoratori, anche laddove questi siano potenziati o non potenziati; di affrontare il rischio ignoto nella adozione della tecnologia digitale (algoritmica).

Il legame tra sostenibilità, CSR e tecnologia è infatti particolarmente profondo. La CSR costituisce uno dei possibili mezzi (Barbera 2022, 350) – ma direi piuttosto uno dei mezzi elettivi – a cui l'azienda può ricorrere nel perseguire la sostenibilità; rappresenta «una forma di implementazione, al livello micro-economico, del concetto macro-economico di sviluppo sostenibile» (Gottardi 2006, 8). Senza un reale approccio di CSR nella gestione dell'impresa – più o meno esternato attraverso l'utilizzo di codici etici, di codici di condotta, ecc. (ma l'impresa che voglia sfruttare come leva di sviluppo l'essere socialmente responsabile, con buona probabilità ne adotterà uno) – quindi senza una collaborazione concreta e fattiva dell'impresa, non vi è possibilità di un agire sostenibile, per la ridotta incisività regolativa che possiede l'attuale normativa, inclusa quella sulla *due diligence*, anche laddove perfezionata, in specie sotto il profilo dell'u-

so socialmente sostenibile della tecnologia digitale nei processi produttivi, non solo ai fini della tutela dei diritti umani ma anche in quello della promozione del benessere.

Al contempo, la CSR potrà essere potenziata e sostenuta dallo stesso legislatore – che ha già sperimentato modelli di sostegno in tal senso (cfr. ampiamente cap. III, par. 1) – per assicurare quella continua riprogettazione dei confini all'uso di tecnologie sempre più avanzate, cosa che i tempi della regolazione legislativa non sono in grado di garantire.

«Il futuro è aperto, ma la direzione del cambiamento è sconosciuta, quindi deve diventare la priorità più alta per guidare il cambiamento verso l'Antropocene Sostenibile per tutti»¹⁰⁷.

7. Bilanciamento tra valori, ruolo dell'impresa e just transition

La ricerca di un equilibrio fra pilastri è quindi tutt'altro che banale, anzi particolarmente complessa¹⁰⁸, urgente (Perulli e Speciale 2022, 19) e sfidante. Se in effetti il diritto del lavoro ha rappresentato nei decenni lo strumento utile a costruire l'equilibrio tra libertà di sviluppo economico-produttivo, da un lato, e bisogni/diritti dei lavoratori dall'altro, manca ancora del tutto un 'sistema' (una strumentazione) capace di elaborare il modello ideale di risoluzione del conflitto fra dimensione economica, ambientale e sociale. O meglio, un modello che sappia fornire dei parametri per gestire quel conflitto latente fra categorie di portatori di interessi diversi (ambiente, collettività, lavoratori, e di nuovo imprese basate su modelli di *management* algoritmici o semplicemente 'digitalizzate').

L'obiettivo è quello di favorire una modifica sia delle leve valoriali, che di quelle materiali all'interno delle scelte aziendali circa i modelli di gestione. Mentre le prime possono essere incanalate attraverso una precisa *policy* di CSR, le seconde (quelle scelte cioè che attengono agli *assets* strategici di sviluppo aziendale) trovano il proprio terreno elettivo nella tecnologia legata all'uso del digitale, del *machine learning* e dell'IA, per la potenzialità 'convenzionalmente' rinvenuta in tali strumenti di migliorare *performance* e competitività aziendali rispettando l'individuo, la collettività e l'ambiente. Sia tuttavia lecito dubitare che tali presunte qualità siano una caratteristica intrinseca delle tecnologie, pensando che si debba piuttosto verificare, ogni volta, se le concrete condizioni di utilizzo aziendale generino effettivamente sostenibilità ambien-

¹⁰⁷ Così, il citato *Report TWI2050*, 37.

¹⁰⁸ Caruso, Del Punta e Treu 2020, 15 sull'utilità di «ribadire come la prospettiva di medio e lungo periodo non possa che essere quella di pensare insieme e provare a comporre queste tre grandi istanze, che tutte, tra l'altro, hanno un contenuto di socialità».

tale e sociale (in particolare per i lavoratori) o, meglio, se nel perseguimento dei possibili obiettivi di ESG, il digitale non impatti eccessivamente sugli altri.

Il diritto del lavoro, e quindi i diritti e i bisogni dei lavoratori, sono oggi sottoposti a uno *stress* ulteriore, proprio nel contesto delle politiche di ESG (la cui proficuità sta appunto nella loro misura e dimensionamento). Tale *stress* origina dagli stessi obiettivi generali di sviluppo messi in campo dalle istituzioni e, in particolare, da finalità di stampo ecologico legate alla conservazione dell'ambiente e al suo miglioramento e da finalità di sviluppo digitale che le aziende perseguono nella realizzazione del loro *business* (tentando di trasferire massimamente sul lavoro il relativo costo: Lassandari 2022, 18). Si potrebbe pretendere che i lavori remotizzabili vengano trapiantati nel metaverso, se ciò riduce gli spostamenti e, dunque, l'impatto ambientale (sempre ammesso che si riesca a misurare il consumo energetico del metaverso rispetto a quello dei mezzi eventualmente usati dal singolo per spostarsi: ma quali mezzi avrebbe usato? E quindi: quali mezzi vengono sostituiti)? Esiste un diritto del lavoratore a pretendere una verifica degli impatti elettromagnetici che lo stesso subisce in ambienti di lavoro altamente digitalizzati? Fino a che punto alle imprese, individualmente e nel loro complesso, è consentito impiegare tecnologie di *OpenAI* (particolarmente energivore), in luogo dei consueti modelli di lavoro? E, scendendo nel dettaglio regolativo: può l'azienda sanzionare un lavoratore in ragione dell'eccessivo impatto ambientale dallo stesso prodotto con certe tipologie di azioni? Può l'azienda accentuare il potere di controllo digitale sui lavoratori ai fini del rispetto ecologico del contesto di riferimento? Può l'azienda imporre, nelle mense aziendali, l'uso di certi alimenti in ragione del supposto minor impatto ambientale di certe scelte alimentari? Può l'azienda adottare livelli avanzati di tecnologia senza aver misurato l'impatto elettromagnetico complessivamente prodotto sulla salute dei propri lavoratori individualmente considerati? E, alla base di tutto: quali sono le fonti scientifiche e quale è la loro attendibilità per posizionare l'asticella delle scelte etiche – che sono sempre scelte di contesto, più o meno ampio che questo sia – siano queste istituzionali o delle singole aziende, destinate a impattare sul lavoro e i relativi diritti?

A questo equilibrio nella ricerca della sostenibilità¹⁰⁹ sono chiamate le istituzioni ma anche le imprese la cui *responsabilità sociale*, al cospetto del mutamento tecnologico, è perfino maggiore di quella fino a oggi sperimentata. In tal senso va inteso infatti il concetto di *just (twin) transition*¹¹⁰, che

¹⁰⁹ La cui etimologia fa dire che 'si sostiene' soltanto ciò che sa stare in equilibrio da solo.

¹¹⁰ Per inquadramento normativo, significato e criticità valutative, Barbera 2022, 343-44; 347. Vedi, inoltre, Verdolini e Belpietro 2022, *passim*. Cfr. altresì il *New*

sarebbe diversamente privo di significato se limitato a considerare giusta *tout court* una qualunque scelta adesiva ad uno in particolare dei pilastri della sostenibilità, senza badare al necessario equilibrio con gli altri¹¹¹.

Se dunque la CSR è un percorso che ha come meta, idealmente, la sostenibilità¹¹², l'effettivo bilanciamento fra i pilastri è soggetto alle scelte concrete dell'impresa circa tecniche e strumenti impiegati, inclusi quelli tecnologici, e sottoposto a una verifica a valle dai relativi risultati (per quanto tale aspetto non sia affatto facilmente verificabile, anzi tutt'altro), costituendo tale verifica la sola misura della effettiva sostenibilità a cui ogni impresa è chiamata a dare corpo, inverando, anche laddove dovesse arrivare la regolazione normativa generale e astratta, la *sua specifica Just transition*.

È quindi l'azienda a mantenere il controllo costante sul proprio agire, salvo rimettere ai consumatori o alle autorità statali preposte il giudizio sulla tenuta del piano di sostenibilità aziendale dove risultano definiti gli indicatori di sostenibilità basati su di un'analisi di *materialità*. Tale aspetto è certamente importante, ma non è tutto, al cospetto di tante aziende che vivono d'immagine, pronte a cambiare denominazione sociale di fronte agli scandali, a frantumarsi in più ridotte realtà produttive per assorbire gli impatti negativi del mercato reputazionale, ad attrezzarsi, meglio di altre, per imbrogliare quei consumatori e indirizzarli a sostenere scelte solo apparentemente sostenibili, a «manipolare il mercato digitale» attraverso il *marketing* digitale in cui i *big data* vengono algoritmizzati dalle imprese per usare «what they know about human psychology to set prices, draft contracts, minimize perceptions of danger or risk, and otherwise attempt to extract as much rent as possible from their consumers» (Calo 2014, 1001).

Ma molto è ancora da costruire: potrà ad esempio esservi un'autorità in grado di giudicare la legittimità di un obbligo datoriale di svolgere solo lavoro da remoto per ridurre l'impatto ambientale ipotizzato in un piano aziendale (a patto che la riduzione dell'impatto vi sia, ma l'Unione stessa ritiene che la relazione non sia così scontata e diretta)¹¹³ in presenza di bisogni (magari di socializzazione) del singolo? Potrà farlo un giudice, oppure una eventuale autorità intermedia istituita per legge, oppure ancora l'impresa che si occupa di svolgere *audit* aziendali? E con quali capacità

Industrial Strategy for Europe 2021 della Commissione europea (maggio 2021).

¹¹¹ L'UE ritiene infatti necessario individuare gli aspetti di criticità e i possibili disequilibri che la doppia transizione genera. Cfr., in tal senso, ad esempio: <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/twin-green-digital-transition-how-sustainable-digital-technologies-could-enable-carbon-neutral-eu-2022-06-29_en>.

¹¹² Si esprime per la tendenziale convergenza dei due concetti, Addante 2007, 1127.

¹¹³ Vedi documento UE citato subito sopra.

nella manipolazione dei criteri di giudizio come precauzione, ragionevolezza e proporzionalità (Alexy 2012, 156 sgg.; Loi 2016)? E «a quale idea di giustizia ambientale e sociale si ispirano e in quale modo i diversi attori collegano interessi individuali e interessi collettivi» (Barbera e Semenza 2022, 200)?

Non mi risulta che la giurisprudenza europea e nazionale si sia particolarmente spesa per proporre una lettura delle tecniche di bilanciamento dei valori in seno allo specifico tema della sostenibilità (cfr. tuttavia cap. II, par. 5.2), avendo per lo più dato applicazione alla regola, ad esempio codificata nella direttiva 2004/35/UE e nel Trattato, sintetizzabile nella formula del «chi inquina paga»¹¹⁴ o essendosi occupata, al più, talvolta solo incidentalmente, del concetto di sviluppo sostenibile (Cagnin 2018, 29-31), nonostante il criterio di proporzionalità sia strumento ampiamente impiegato nella giurisprudenza europea e internazionale. Anche le Corti estere che hanno fatto il grande passo di basare sulla *Carta dei principi di Oslo sulle obbligazioni concernenti il cambiamento climatico* (*Oslo Principles on Global Climate Change Obligations*) la legittimazione per «le iniziative legali da avviarsi nei confronti di governi responsabili del cambiamento» (Nespor 2015), non hanno compiuto il salto della concettualizzazione della tematica, con conseguente esternazione di criteri guida.

Le stesse linee guida dell'OIL per una «transizione giusta» non possono infatti che limitarsi a fornire un generico indirizzo, per la composizione di quel conflitto, semplicemente verso ciò che è «auspicabile» e per certi versi di buon senso, prevedendo ad esempio di «promuovere» il dialogo sociale, di operare orizzontalmente nell'integrazione delle politiche istituzionali, di puntare su formazione e riqualificazione professionale, di aggiornare la disciplina in tema di salute e sicurezza per reagire agli effetti dei cambiamenti climatici sui modi di lavorare.

La ricetta dei pilastri della ESG non è dunque una ricetta di per sé¹¹⁵, mancando dei criteri sul come, in che misura ed entro quali limiti gli ingredienti debbano essere impiegati per la buona riuscita del piatto.

La *Transition* ha quindi bisogno di un *Just* guidato da principi valoriali solidi e da solidi strumenti di verifica del bilanciamento dei principi e dei diritti, incappando, al contrario, nel rischio tipico delle diete fai-da-te, il cui obiettivo del dimagrimento rischia di trascurare i parametri vitali di chi alla dieta si sottopone.

¹¹⁴ Così, *ex multis*, C. Giust. 9 marzo 2010, Cause riunite C-379/08 e C-380/08, *Raffinerie Mediterranee (Erg) SpA e altri*.

¹¹⁵ Così come la *stakeholder theory* non si fonda su di un criterio specifico per comporre i conflitti.

8. I parametri (sempre meno mobili?) del giudizio di sostenibilità

Il giudizio di sostenibilità che può esprimersi rispetto all'agire di un'azienda è dunque non solo molto difficile da compiere ma anche relativo, stante il fatto che la sostenibilità è un parametro mobile, dinamico, in continuo movimento, destinato a mutare sulla base dell'evoluzione dei valori sottesi ai relativi pilastri, del contesto geografico e temporale in cui le scelte aziendali di sostenibilità vengono compiute. Come svolgere tale giudizio verso un'azienda che abbia ridotto il consumo di acqua nel processo produttivo aumentando però il consumo di energia e/o diminuendo l'occupazione dei lavoratori? Come giudicare il 'nuovo' grado di sostenibilità di un'azienda che decida di disinvestire in misure volontariamente assunte mediante, ad esempio, piani di *welfare* o altri investimenti volontari in ambito ambientale?

La risposta, in particolare all'ultima questione, non è affatto piana. La direttiva 2014/95/UE sulle informazioni di carattere non finanziario (NFRD), ad esempio, non ha ancora la funzione di obbligare al conseguimento di specifici risultati, ma solo di consentire alle imprese di 'automisurarsi'; funzione che pare essere centrale anche nella stessa *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD)¹¹⁶ (cfr. tuttavia cap. III, 1.3 e 5.2). Di converso, la proposta di direttiva sulla *due diligence*, in ordine agli obblighi aziendali relativi alla lotta al cambiamento climatico (art. 15), apre a una lettura nuova del quesito appena posto. Le imprese di grandi dimensioni che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva (cfr. cap. III, par. 2.2) sono infatti tenute ad adottare un piano in cui il modello di *business* e di strategia aziendale «siano compatibili con la transizione a un'economia sostenibile e con la limitazione del riscaldamento globale a 1,5 °C in conformità all'accordo di Parigi» (art. 15, par. 1).

Rispetto a tale piano, gli Stati membri hanno dei doveri precisi, tanto da indurre una riflessione sull'impatto che produrrà tale cambio di paradigma rispetto alla citata dichiarazione di *Rio de Janeiro* in base alla quale

gli Stati hanno il diritto sovrano di sfruttare le proprie risorse secondo le loro politiche ambientali e di sviluppo, ed hanno il dovere di assicurare che le attività sottoposte alla loro giurisdizione o al loro controllo non causino danni all'ambiente di *altri Stati* o di *zone situate oltre i limiti* della giurisdizione nazionale (punto 2).

¹¹⁶ Direttiva (UE) 2022/2464 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022 che modifica il regolamento (UE) n. 537/2014, la direttiva 2004/109/CE, la direttiva 2006/43/CE e la direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità. L'implementazione da parte dei Paesi membri è prevista entro il termine di 18 mesi dall'emanazione.

In tale contesto, l'assunzione di responsabilità statale si limitava ad una enunciazione politica «date le pressioni che le loro società esercitano sull'ambiente globale e le tecnologie e risorse finanziarie di cui dispongono» (punto 7) e si completava con l'attribuzione ai singoli Stati di compiti non meglio definiti, ma rimessi all'azione discrezionale, quali quello di ridurre i consumi insostenibili (punto 8); di adottare misure efficaci per l'ambiente (punto 11); di sviluppare un diritto nazionale in materia di responsabilità e risarcimento per danni all'ambiente (punto 13), di cooperare per evitare la delocalizzazione di attività nocive o degradanti (punto 14)¹¹⁷.

Diversamente, gli Stati membri dell'UE avrebbero adesso il dovere, indipendentemente dal bacino territoriale in cui è destinata a impattare l'impresa: di «provvedere» affinché *business* e strategie aziendali siano sostenibili nei termini di cui al suddetto par. 1 dell'art. 15; di verificare l'inclusione nel piano aziendale degli obiettivi di riduzione delle emissioni «se i cambiamenti climatici sono indicati, o avrebbero dovuto essere indicati, come rischio primario per le attività che svolge o come loro impatto primario» (art. 15, par. 2); e anche di assicurare che l'azienda in questione tenga conto di tali obblighi «nel fissare la remunerazione variabile, se la remunerazione variabile è collegata al contributo dell'amministratore alla strategia aziendale, agli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società» (art. 15, par. 3). Per tali tipologie di imprese, dunque, gli interventi previsti nel piano avrebbero il carattere della vincolatività generando una responsabilità 'normata', veicolata dall'azione degli Stati, nel caso di piani adottati e non adempiuti, oppure di piani che avrebbero dovuto essere adottati senza che ciò sia avvenuto.

Al contrario, la risposta negativa in ordine alle conseguenze del venir meno a impegni di sostenibilità sarebbe quindi limitata alle imprese escluse da tale campo di applicazione, per le quali resterebbe dunque aperta solo la strada della CSR, su cui si appuntano queste riflessioni.

L'esempio appena proposto, e la tecnica di regolazione adottata con la proposta di direttiva sulla *due diligence*, potrebbero spingere a qualche incursione riflessiva sul rapporto tra strategia del *rischio lecito* (o *rischio consentito: erlaubtes Risiko*) e sostenibilità, onde misurare se quest'ultima sia appunto destinata a mutare la prima. Va detto anche che tale teoria è stata molto criticata dai giuspenalisti nel passato (come Gallo 1960, 640), e da taluno perfino ritenuta una «infiltrazione inutile (o, addirittura, dannosa) del concetto *spurio* di "rischio" all'interno dello statuto pe-

¹¹⁷ Per una incisiva risposta giudiziale cfr., tuttavia, i casi della Corte olandese del 9 ottobre 2018 e della Corte suprema della Nuova Zelanda del 2017, entrambi in Celentano 2019, 386-88. Si veda anche Bin 2022, 124.

nale della colpa» (Civello 2013, XXV). Valga tuttavia riflettere sul fatto che se il rischio «è insito nell'attività socialmente utile, o addirittura indispensabile (pensiamo alla produzione alimentare), l'ordinamento non può richiedere un generale obbligo di astensione» (Pavich 2013, 145), e che dunque tale teoria del rischio consentito è destinata a operare più volte di quanto non si pensi in riferimento alle conseguenze ambientali dell'agire umano (dal momento che esiste solo un divieto relativo di inquinare e comunque, in presenza di un agire dell'impresa lecito e rispettoso delle regole¹¹⁸, il comportamento non diviene illecito solo in ragione degli effetti negativi prodotti)¹¹⁹.

L'accettazione di un rischio potenziale¹²⁰ per l'ambiente è dunque insito nella logica d'impresa, così come è tollerato (e consentito) che vi sia impatto ambientale in ragione dei processi produttivi aziendali, a sua volta misurato secondo stime e gradazioni predefinite. Esistono infatti numerosi strumenti che collegano l'esercizio di attività produttive con l'impatto ambientale – si pensi, in Italia, alle procedure ambientali amministrative di AIA, VIA e VAS¹²¹ – la cui utilità consiste nel definire, *ex ante*, il grado di tollerabilità di una certa attività d'impresa, svolta dalla singola azienda nello specifico contesto zonale produttivo, così demarcando l'impatto ambientale diretto della produzione e le necessarie misure che l'impresa deve adottare per mitigare l'impatto ambientale di eventuali incidenti.

Ma è fin troppo chiaro che tali strumenti non sono più sufficienti (sempre che lo siano stati) e ancor meno lo sono in contesti produttivi altamente globalizzati in cui il processo di produzione di un bene finito si sviluppa lungo catene transnazionali di approvvigionamento-trasformazione-assemblaggio-vendita, le cui storture sono rese fin troppo evidenti da impatti ambientali e sociali diversamente tollerati da Paese a Paese.

L'argomento del rischio consentito presenta poi ulteriori particolarità al cospetto delle tecnologie digitali, svelando alcune contraddizioni della politica di sostenibilità. L'impiego di apparecchiature tecnologiche digitali non è ancora adeguatamente presidiato (e difficilmente lo sarà nel medio

¹¹⁸ Loi 2023, 246 sulla responsabilità del datore di lavoro da mancati adempimenti procedurali, anche senza il manifestarsi dell'evento dannoso.

¹¹⁹ Esprime il concetto facendo l'esempio della circolazione stradale, Castronuovo 2022, 379-80.

¹²⁰ Ampiamente, sulla prospettiva del rischio (e relativa valutazione) nel rapporto di lavoro, in particolare a proposito della normativa UE sulle nuove tecnologie, Loi 2023, 245 sgg.

¹²¹ Peraltro, in tema di AIA, Cass. 10 febbraio 2023, n. 398 ha precisato che il relativo rilascio a una società sottoposta ad indagini per reati ambientali, non estingue le contestazioni e non revoca il sequestro preventivo dell'area industriale.

periodo) sotto il profilo dei sistemi di estrazione e, soprattutto, raffinazione delle materie prime¹²², ma anche di quelli derivanti sia dal consumo eccessivo che dalla rapida obsolescenza dei prodotti tecnologici¹²³. Il materiale utile all'innovazione digitale è estratto e raffinato con modalità non esattamente sostenibili, in Paesi, in specie quelli asiatici, che hanno attualmente il dominio delle terre rare¹²⁴ e del processo di raffinazione (molto impattante sull'ambiente); in Paesi dai quali la nostra dipendenza è destinata a crescere¹²⁵, tanto più si accentua e accelera il processo di decarbonizzazione; in Paesi, che hanno ormai il totale controllo della filiera dei metalli (essenziali per le tecnologie digitali) dettando i prezzi secondo logiche monopolistiche; in Paesi, in buona sostanza, per i quali si è ben lungi dal parlare di sostenibilità (e ancor meno di una positiva evoluzione della teoria del rischio consentito).

Il punto di maggiore attrito interno della *tween transition* consiste esattamente nella contraddizione tra l'adozione di misure a tutela dell'ambiente e la crescita dei processi negativi di impatto ambientale legati alla trasformazione digitale¹²⁶, a loro volta capaci di incidere sui diritti umani,

¹²² Cfr. tuttavia la strategia europea sulle materie prime critiche: c.d. *Critical Raw Materials Act*, annunciato a settembre 2022 dalla Commissione UE, i cui *target*, al 2030, prevedono che almeno il 10% delle materie prime critiche consumate nell'UE venga estratto da miniere europee; che almeno il 40% delle materie prime critiche consumate nell'Unione venga raffinato in Europa; che almeno il 15% delle materie prime critiche usate in Europa provenga da attività di recupero e riciclo. In precedenza, vedi Reg. 2017/821/UE del 17 maggio 2017 sul *dovere di diligenza nella catena di approvvigionamento per importatori di stagno, tantalio e tungsteno, dei loro minerali e di oro, originari di zone di conflitto o ad alto rischio*. Come richiamato nella Relazione alla proposta di direttiva sulla *due diligence*, questa integrerà il Regolamento batterie (COM(2020) 798 final) con un dovere di diligenza in ordine a materie prime ivi non contemplate ma «senza richiedere la certificazione per l'immissione dei prodotti sul mercato UE».

¹²³ Verdolini e Belpietro 2022, 213-14: «un'adozione universale e rapida di dispositivi digitali di breve durata porterà a conseguenze ambientali negative».

¹²⁴ Sia le Terre rare che le materie prime critiche (*critical raw materials*), quali litio, cobalto, nichel, gallio, magnesio, grafite, tungsteno, platino, bauxite, presentano «interconnessi problemi di approvvigionamento, disponibilità e inquinamento», stante il fatto che tali materie sono «generalmente mescolate tra loro o con elementi radioattivi e, per questo motivo, necessitano di processi di estrazione e raffinazione molto complessi che richiedono, per separare i singoli elementi, l'utilizzo di potenti solventi»: Fragassi 2023.

¹²⁵ Si stima che al momento attuale il 97% dei *wafer* usati per i pannelli fotovoltaici proviene dalla Cina: <<https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/eu-unveils-critical-raw-materials-act-aiming-to-lesson-dependence-on-china/>>.

¹²⁶ Si tratta di ambivalenza del rapporto tra tutela dell'ambiente e processo digitale della quale la Commissione europea pare consapevole, proiettando delle istantanee di vita al 2050 nel rapporto Science for Policy del JRC *Towards a green and*

sui diritti delle popolazioni indigene, sul diritto alla salute, sui diritti di migranti, donne, minori e disabili.

I diritti sociali e dei lavoratori non possano quindi rischiare di essere meramente trascinati, trascurati o travolti¹²⁷ dalle nuove méte¹²⁸ della tutela ambientale e dello sviluppo tecnologico-digitale, per poi essere incasellati nel più vago coacervo degli interessi dei vari *stakeholder*. L'esperienza maturata nel campo del rapporto sbilanciato (Del Punta 2019a, *passim*; Perulli e Speciale 2022, 114) o perlomeno 'impermeabile' (Ichino 2001, 165-201) fra diritto del lavoro e diritto dell'economia ci lascia infatti un insegnamento non trascurabile, su cui tornare a riflettere. Ciò specialmente considerando che oggi il rapporto tra diritto del lavoro (e più in generale protezione dei diritti umani) e diritto allo sviluppo del mercato dell'IA si pone in linea di continuità con lo stesso dibattito/scontro tra ragioni del diritto e ragioni dell'economia, rischiando di uscirne, la tecnologia, ancor più rafforzata, per il suo essere strumento ritenuto abilitante la transizione ambientale (mentre è per lo più trascurata nel suo essere, al contempo, motivo di quella crescita dell'impatto ambientale). L'occasione per un corretto bilanciamento di tali razionalità è senza dubbio la proposta di Regolamento sull'IA e la relativa direttiva, ma le tutele dei lavoratori e dei cittadini non dovranno subire detrimenti o restringimenti in nome degli obiettivi di crescita del mercato delle tecnologie. Non può essere trascurata l'intrisa ambivalenza dell'innovazione tecnologica, la quale «può aprire nelle organizzazioni, come nella società processi di nuove libertà o di nuovo dominio, di nuovo sviluppo o di selezione selvaggia dei bisogni,

digital future – Key requires for success twin transitions in the European Union e, al contempo, riconoscendo l'impatto dei rifiuti dell'impiego del digitale e l'uso intensivo di risorse, o il maggior consumo energetico determinato dal lavoro da remoto (<https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/twin-green-digital-transition-how-sustainable-digital-technologies-could-enable-carbon-neutral-eu-2022-06-29_en>).

¹²⁷ Fornisce esempi di casi in cui gli impatti sociali, nelle regolazioni delle iniziative ecologiche, sono completamente omessi, Martelloni 2022, 300-04: «Però, mentre gli aspetti economici e finanziari costituiscono i parametri fondamentali per la concessione e la verifica delle agevolazioni, l'impatto sociale resta sullo sfondo, in quanto non richiesto ai fini della valutazione del progetto, della individuazione dei beneficiari, della revoca delle agevolazioni» (Martelloni 2022, 303); o ancora «nell'ambito della più recente legislazione promozionale sembrano assumere una declinazione rivolta, in via prevalente, alla protezione dell'ambiente, rivelandosi largamente recessiva la tutela e la protezione del lavoro» (Martelloni 2022, 305).

¹²⁸ Ovvero il «meta-scopo che anticipa e assorbe tutti gli altri problemi più specifici, come gli interessi e i diritti delle imprese, dei lavoratori, dei territori»: Semenza 2022, 361.

a seconda dei contesti sociali e istituzionali in cui si producono e dei fini e dei valori perseguiti dai vari soggetti sociali e politici» (De Vita 1990c, 20).

Dovremmo quindi piuttosto pensare a una *tripla transizione giusta*, affinché i protagonisti che beneficiano degli effetti del cambiamento non siano soltanto il clima e il fatturato delle imprese digitalizzate ma anche i lavoratori e gli individui globali, che dovranno sempre restare o divenire, laddove non lo siano ancora, soggetto, mèta, obiettivo (Supiot 2020b)¹²⁹, così che nessun diritto vada al traino di altri.

Tali valori, a cui l'impresa deve quindi tendere, vanno guidati con parresia, senza approcci ideologici ma esclusivamente improntati a un rigore valutativo etico, soggetto esso stesso a misurazione sulla base di irrinunciabili principi generali di tutela antropocentrici.

La situazione in atto lascia dunque spazio a molti interrogativi e al bisogno di individuare sistemi che possano supportare un'azione legislativa frastagliata e multidirezionale. Potrà quindi essere utile un affondo (cap. III) su ciò che al momento accompagna la regolazione in ponte, dai codici di condotta al 'test' reputazionale, quali strumenti tipici (ma anche rivisitati) della nuova CSR 2.0, per favorire una riflessione sul ragionevole generarsi, o meno, nel prossimo futuro, di un effetto sistemico del ben agire delle imprese e sull'effettiva capacità del «capitalismo» di «farsi "riflessivo"» (Del Punta 2006a, 14), incidendo positivamente nel mercato globale e sui cittadini che lo popolano.

¹²⁹ In questo senso, ad esempio, nel Piano di azione nazionale *Impresa e diritti umani 2016-2021* del CIDU, le cui concrete applicazioni devono tuttavia essere oggetto di misurazione.

L'impresa (digitale) sostenibile, tra normativa *in fieri* e codici di condotta: per un nuovo linguaggio dei paradigmi di sviluppo sociale

1. I codici di condotta sociali 'migliorabili'...

1.1 ... attraverso azioni di matrice sindacale...

I Codici di condotta rappresentano una estrinsecazione concreta dei 'doveri' del nuovo modello di responsabilità sociale di impresa, tanto che alcuni di questi (cfr. cap. III, par. 2), sono da annoverare fra gli interventi di co-regolamentazione (nell'ambito di quel sistema spurio di integrazione dei privati nelle finalità dell'Unione).

La realtà fenomenica di tale strumento narra di una moltitudine di 'versioni' possibili, non aprioristicamente classificabili in quanto non dettate da una specifica regolazione europea o internazionale, trattandosi di codici stilati dall'impresa per il proprio autogoverno (cosiddetti «interni») oppure promananti da soggetti terzi (c.d. esterni) alla *Governance* dell'impresa, a loro volta para-pubblicistici in quanto sovra-statali, statali o interstatali¹, oppure ancora di natura privatistica, come quelli redatti tra ordini professionali, associazioni, organizzazioni e simili o fra le stesse aziende e parti sociali sotto la veste di codici negoziati. Tra gli atti di autogoverno interni, in particolare, si distingue ulteriormente ancora tra codici di condotta *tout court* e codici di condotta sociali, codici etici, de-

¹ Così a partire dal Codice di condotta dell'UE in materia di tassazione delle imprese del 1997 (da ultimo rivisto l'8 novembre 2022).

ontologici, di disciplina, di comportamento, di buone pratiche². Il distinguo non è sempre agevole, ma si può a grandi linee pensare che la logica originaria di tali strumenti e delle relative nomenclature usate sia dettata dalla volontà di perseguire ed esternare obiettivi di carattere prettamente etico (quali possono essere quelli relativi alle tecniche usate per la produzione di certi beni) oppure obiettivi di tutela del lavoro, delle donne e dei minori (come nel caso dei codici di comportamento interni a contenuto bivalente: dei lavoratori verso l'impresa e dall'imprenditore verso i lavoratori). Se il tema della tutela ambientale ha particolarmente favorito lo sviluppo del primo modello, chiamando particolarmente in causa obiettivi eticamente connotati da parte dell'azienda nel suo complesso, il tema della disciplina dell'Intelligenza artificiale coinvolge internamente entrambi gli aspetti, etici e comportamentali, consentendo alle imprese interessate di realizzare, a volerlo, un complesso regolativo di tutela *extra ordinem* caratterizzato da un approccio etico nella gestione concreta del lavoro digitale, dei processi di digitalizzazione dell'impresa, di gestione dell'IA e del rapporto uomo-macchina: in sostanza una sorta di 'codice di autoregolazione etica' dell'Intelligenza artificiale che le più recenti modifiche all'*Artificial Intelligence Act* paiono orientate a rafforzare (par. 2.1.1).

La varietà dei codici di condotta ha indotto, già sul finire degli anni '90, la messa a punto di sistemi di verifica universali ispirati a strategie sperimentate (come la ISO 9000) e integrati su disciplinari quali la *Social Accountability 8000* (SA8000) lanciata nel 1997 (centrata su occupazione giovanile e lavoro infantile, libertà di associazione, retribuzione e orario di lavoro), la *Global Reporting Initiative* nata nel 1997 per coordinare azioni economiche, sociali e ambientali, o il *ICFTU Basic Code of Labour Practice* che rappresenta il Codice della Confederazione internazionale dei sindacati liberi, anch'esso del 1997, in materia di diritti dei lavoratori³.

La formula dei «codici di condotta» è la più usata, già dal Libro Verde del 2001⁴ fino alle attuali proposte regolative in tema di *due diligence* e

² Sui distinguo, Senigaglia 2013.

³ Sulle certificazioni, cfr. par. 1.2.

⁴ Prima di questo, tuttavia, si segnala la Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 1999 («Norme comunitarie applicabili alle imprese europee che operano nei paesi in via di sviluppo: verso un codice di condotta»), con l'obiettivo di mirare a una standardizzazione europea dei codici di condotta volontari. Il Libro Verde definisce il codice di condotta come una «Dichiarazione ufficiale dei valori e delle prassi commerciali di un'impresa e, a volte, dei suoi fornitori. Un codice enuncia norme minime e attesta l'impegno preso dall'impresa di osservarle e di farle osservare dai suoi appaltatori, subappaltatori, fornitori e concessionari. Può trattarsi di un documento complesso che richiede il rispetto di norme precise e prevede un complesso meccanismo coercitivo».

IA e potrà essere intesa come quella a cui fare principalmente riferimento, tenendo ferma la premessa sul valore di un approccio essenzialmente etico all'Intelligenza artificiale, quando si tratta di impiegare tali tecniche nel rapporto di lavoro e sul lavoro digitale. Non infrequente è inoltre la pratica di codici di condotta firmati dalle parti sociali a livello europeo già sul finire degli anni '90.

La questione principale che attiene a tali codici di condotta riguarda ovviamente il valore vincolante e la relativa azionabilità da parte di coloro, nel nostro caso lavoratori, che ne vogliano pretendere il rispetto. La questione è destinata ad aumentare in complessità in ragione delle variabili che volta a volta si affiancano, quali la multi-territorialità dell'impresa, il grado del 'danno' prodotto, il grado del condizionamento degli *stakeholder* che il Codice ha generato, il grado del valore prodotto (dai lavoratori) di cui l'impresa si sia appropriata mancando di adempiere agli impegni assunti con il Codice, e molto altro. Quale risposta al tema della imputazione della responsabilità per gli impegni assunti – come vedremo oltre (par. 4.3) – nel tempo sono stati adottati vari criteri interpretativi, che vanno dal rafforzamento dei principi di solidarietà, al contratto sociale ipotetico, all'utilizzo di meccanismi modellati sull'affidamento o sui principi di correttezza e buona fede e così oltre.

L'impegnatività giuridicamente azionabile dei codici di condotta costituisce il principale *vulnus* dei codici stessi, a meno che non si tenti, per strade anche diverse da quella strettamente giuridica e giudiziale, di fare in modo che il codice venga di fatto rispettato per come è stato declinato (cfr. *infra*, par. 2.2.1), senza arrivare alla gestione 'patologica' dello strumento⁵. Il rispetto del codice è ancor più importante – da svariati punti di vista e come è facilmente intuibile – rispetto al poter contare sul diritto di azionare una tutela giudiziale, che imporrebbe di constatare prima di tutto la sconfitta degli intenti aziendali e della bontà di quanto dichiarato.

Uno strumento rafforzativo potrebbe avere matrice sindacale e consistere nel favorire codici di condotta supportati da organizzazioni o da rappresentanze sindacali (quale dimensione privilegiata di un processo di costruzione definibile come *multi-stakeholder*)⁶, strutturate in maniera consona all'ambito di riferimento dell'impresa e così capaci di rispondere ai dimensionamenti delle imprese transnazionali (Guarriello e Nogler 2020, 173-85). Tale prospettiva è peraltro fatta propria dalla proposta di Regolamento sull'IA e da quella sulla *due diligence*, anche se in relazione

⁵ Su come sostenere operativamente i codici di condotta, Senigaglia 2013, 69-72.

⁶ Il caso potrebbe essere quello dei *Transnational Company Agreements* per la tutela dei lavoratori delle filiere globali.

a codici di condotta volontari, nel primo caso, e necessari, nel secondo (parr. 2.1.1 e 2.2.2). Qui non intendo riferirmi a un contratto collettivo che tenga luogo di un codice di condotta o che giunga a inglobarne i contenuti, dovendo in tali casi pensare che il contenitore contrattato perderebbe i connotati tipici dei codici di condotta, per quanto possa servire ad acquisirne altri, forse più vantaggiosi in termini di sanzionabilità per lo meno sindacale (ma non è questo il punto). Mi riferisco piuttosto ad un processo di consultazione e condivisione con la parte sindacale dei propositi regolativi del Codice di condotta, che potrebbe anche trasformarsi in un contratto collettivo ma senza che tale obiettivo costituisca la finalizzazione specifica della partecipazione sindacale.

Non dobbiamo dimenticare che trattando, i codici di condotta qui all'esame, di tematiche volontariamente assunte, appesantirne la regolazione potrebbe ben spesso scoraggiare, piuttosto che incitare. E così, la stessa tecnica di consultazione sindacale adottata dall'impresa in vista del varo del codice di condotta potrebbe essere annoverabile tra le azioni di CSR e sostenibilità aziendale, delle quali dare visibilità nei codici di condotta stessi. In aggiunta, si potrebbe eventualmente pensare di impiegare il contratto collettivo per legittimare l'organizzazione sindacale ad agire a tutela dell'interesse collettivo dedotto nel codice di condotta non rispettato, così auto-producendo un codice di condotta che dia tuttavia mostra della serietà dell'impegno assunto (Del Punta 2006b, 49-50), oppure esplicitandovi palesemente le conseguenze della violazione. Ne uscirebbe un sistema di coinvolgimento, del tutto autopoietico, che potrebbe apportare enormi benefici e un grande rafforzativo nel caso in cui l'azienda, quale utilizzatore di un sistema di IA, intenda impiegare nuove tecnologie digitali, o definire l'adozione di sistemi di Intelligenza artificiale e relativo utilizzo o implementazione.

1.2 ... (segue) attraverso interventi di matrice istituzionale (dagli incentivi alle certificazioni)...

Un secondo strumento utile a rafforzare i propositi assunti con i codici di condotta ha matrice istituzionale. Esso si compone sia da incentivi economici sia dalla messa a punto di sempre più complessi sistemi di certificazione (sociali e ambientali).

È infatti oggi più che mai usata la tecnica di affiancare alla regolazione dei codici di condotta una *legislazione premiale o promozionale*. Tali tecniche regolative non rispecchiano la dicotomia *soft law/hard law*, perché si posizionano lungo un crinale regolativo ibrido che si mostra, ancora oggi, particolarmente fecondo, quale quello degli incentivi economici, di mercato e politici. Il sistema delle incentivazioni appartiene al novero del

diritto promozionale e si regge sull'idea che l'adozione di comportamenti virtuosi, non imposti normativamente, meriti di essere premiata al di là del fatto che l'adozione di una *policy* sostenibile sia di per se stessa in grado di generare un vantaggio economicamente apprezzabile per l'impresa o quand'anche rappresenti addirittura il *core business* dell'impresa stessa. I modelli incentivanti sono estremamente variegati e la relativa efficacia si gioca nell'accostare all'incentivo un efficace sistema di certificazione e di verifica, ben più difficile da progettare nel caso di incentivi legati alla realizzazione di obiettivi sociali (a differenza, ad esempio, di quelli ambientali) proprio perché la relativa violazione è spesso di difficile rilevazione. La legislazione premiale di *mercato* può ad esempio consistere nell'adozione di clausole di condizionalità, rivolte a favorire scambi commerciali o importazioni/esportazioni con vantaggi o con annullamento di dazi doganali, appunto condizionati alla ratifica di specifiche convenzioni internazionali e all'accettazione di un sistema di monitoraggio e rendicontazione relativi a quanto fatto oggetto di convenzione.

Gli incentivi di natura *economica* possono invece consistere in premialità legate a obiettivi conseguiti, quindi erogati a consuntivo rispetto all'agire responsabile, oppure di incentivi elargiti con lo scopo di adottare (o proseguire in) un certo comportamento, soggetto a verifica, con eventuale revoca, sospensione o restituzione dell'incentivo nel caso in cui l'obiettivo non venga conseguito. Un esempio per tutti può essere rintracciato nel Regolamento 2021/2115/UE (art. 14), che peraltro prevede il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, in cui la condizionalità sociale consiste nel vincolare la concessione di pagamenti della PAC al rispetto delle condizioni di lavoro e di impiego dei lavoratori agricoli.

Sono quindi innumerevoli gli esempi possibili di tale tecnica promozionale istituzionale in favore di attori privati (Kullmann 2018, 109-29), anche in ragione dei finanziamenti veicolati dal PNRR⁷, transitati nell'ambito del *Green New Deal* (italiano) – i cui obiettivi sono tuttavia legati alla sola tutela dell'ambiente – o dell'*Horizon 2020 Green Deal Call*, o dal Programma *LIFE 2021-2027*, o sostenuti dall'intervento del Fondo per la Crescita Sostenibile (FCS), e molto altro ancora.

In molti casi, il modello dell'incentivazione non richiede di aderire a una particolare concezione etica dell'impresa. In un certo senso, esso aggira il tema della CSR, rendendolo solo più facilmente perseguibile in concreto in relazione alle specifiche azioni coperte dal finanziamento. Tale aspetto rischia di divenire particolarmente evidente quanto più gli

⁷ Sulla prospettiva lavoristica assunta nel PNRR, Calafà 2023. Cfr. inoltre Salomone 2023.

incentivi sono elevati e quanto meno sono soggetti a stringenti sistemi di verifica, monitoraggio e controllo delle azioni aziendali. La proficuità dell'incentivo è quindi condizionata dall'oggetto dell'azione incentivata. Giusto per fare un esempio fra i tanti possibili, con gli incentivi a fondo perduto stanziati con D.M. 21 dicembre 2022 dal Ministero delle Imprese e del *Made in Italy* in favore di imprese operanti su tutto il territorio nazionale (con lo scopo di favorire la transizione industriale migliorando l'efficienza energetica degli impianti)⁸, il vantaggio della riduzione dei consumi e quindi dell'impatto ambientale opera indipendentemente dall'aver abbracciato una più ampia politica *green*, che è certamente ben favorita ma non necessariamente richiesta, dal momento che la rilevanza dell'obiettivo messo in atto dall'azienda è ritenuto, dall'Ente finanziatore, sufficiente a meritare il finanziamento stesso.

Chiaramente, il tema in questione è destinato a rapportarsi con la disciplina degli aiuti di Stato posta a tutela della libertà di concorrenza. Anche a tale scopo, è quindi previsto che nel «Registro nazionale degli aiuti di Stato» siano oggi contenute informazioni relative a tutti i progetti e tipi di aiuto, anche laddove tecnicamente non rientranti nell'ambito degli aiuti di Stato⁹, in modo da poter avere un quadro chiaro dei tipi di finanziamenti in atto.

Ciò che fa particolarmente riflettere è il ridottissimo numero di finanziamenti e quindi di progetti basati sulla sostenibilità *sociale*, confrontati invece con i finanziamenti destinati alla tutela ambientale, mentre il grande assente è il sub-tema della sostenibilità sociale e del lavoro al cospetto del mutamento delle tecnologie digitali. In tale contesto, fa eccezione l'opportuna iniziativa sviluppata recentemente dalla sinergia tra *Digital Transformation Institute-Fondazione per la Sostenibilità Digitale* e *UNI*, affrontata dalla nuova Prassi di riferimento UNI/PdR 147:2023 (*Programma per la Digitalizzazione Responsabile*) pubblicata il 6 luglio 2023, secondo le linee indicate dal Regolamento n. 2012/1025/UE. L'obiettivo è superare modelli statici di misurazione dell'impatto del digitale sull'ambiente, cercando di verificare, attraverso 58 indicatori di *performance*, gli impatti delle azioni aziendali anche in termini di tutela della salute e dei diritti umani e non solo nel campo delle iniziative *green*. Tale Prassi definisce «i requisiti che i progetti di trasformazione digitale devono avere per essere considerati coerenti con i 17 Obiettivi SDG» in modo tale che la sostenibilità digitale

⁸ In questo senso, ad esempio, anche i Bandi di Piemonte, Friuli-Venezia Giulia e Campania, del marzo 2023, su fotovoltaico ed efficienza energetica e ambientale delle imprese.

⁹ Cfr. Circolare direttoriale 21 febbraio 2023, n. 89327.

riguardi le interazioni della digitalizzazione e della trasformazione digitale rispetto alla sostenibilità ambientale, economica e sociale, demarcando così il ruolo e l'indirizzo da dare alla tecnologia.

Lambiscono il complesso sistema degli incentivi i meccanismi *sanzionatori*, per quanto questi siano destinati a operare in maniera contraria, mostrando lo spauracchio del costo o dello svantaggio che la mancata conformazione a determinati *standard* o il mancato conseguimento di un obiettivo possono determinare. In relazione al medesimo scopo, è plausibile che i sistemi istituzionali usino ad esempio tecniche diverse: il programma per una rapida decarbonizzazione dell'UE passa ad esempio attraverso la previsione di divieti e sanzioni, mentre quello statunitense continua a impiegare il meccanismo incentivante (Pelanda 2023).

Il modello sanzionatorio rappresenta un approccio tipico del diritto dell'Unione in materia ambientale: già presente nell'Atto Unico europeo, il principio del «chi inquina paga» è ad esempio uno dei principi fondativi del TFUE a tutela dell'ambiente (art. 191) assieme a quelli di precauzione, di azione preventiva e di correzione (il cui principale scopo è invece quello di evitare danni all'ambiente). Non sempre tali azioni hanno l'efficacia che dovrebbero avere, molto dipendendo dal costo riparativo, non sempre proibitivo per le grandi imprese. Su tale meccanismo – leggibile sia in negativo («chi inquina paga») sia in positivo («chi non inquina non paga», anzi guadagna), si fonda ad esempio il sistema dei *Carbon Certificates*, ovvero il Sistema per lo Scambio delle Quote di Emissione (*ETS-Emissions Trading System*) creato dall'Unione nel 2015¹⁰. Tali certificati verdi sono a tutti gli effetti dei permessi negoziabili che «assieme ai tributi ambientali, incentivano un comportamento virtuoso delle imprese influenzandone i costi e/o i benefici sulla base di un imprescindibile legame tra la politica energetica e quella ambientale» (Barabino 2021). L'acquisto e la vendita dei certificati verdi che ogni impresa può fare, nell'arco dell'anno, all'interno della quota di CO₂ stabilita dall'Unione europea (e quindi entro il numero dei certificati emessi complessivamente) rappresenta una sorta di «prezzo dell'inquinamento», dal momento che di fatto non mette un argine all'economia dello sfruttamento (cap. IV, par. 6.4). In tal modo, le imprese inquinanti dovranno acquistare certificati sul mercato, sostenendone il relativo costo, mentre quelle più virtuose li venderanno ottenendone un profitto.

Considerato poi che ogni area geografica nel mondo ha un proprio mercato dei certificati verdi, con costi diversificati (sono infatti più con-

¹⁰ A sua volta basato sull'evoluzione del sistema previsto dalla Direttiva *Emissions Trading* 2003/87/CE.

tenuti o addirittura assenti in alcuni Paesi e/o in quelli in via di sviluppo), il *Carbon Border Adjustment Mechanism* (CBAM) prevede un sistema di tassazione per la CO₂ 'importata' dall'estero (quindi per i prodotti realizzati all'estero con impatto ambientale) nel tentativo di compensare gli effetti anticoncorrenziali dell'ETS; sistema che sarebbe altrimenti passibile di favorire la delocalizzazione di imprese europee in quei Paesi in cui il prezzo delle certificazioni verdi sia minore o assente, mantenendo tuttavia aperto un mercato con l'Europa.

Il tema degli incentivi e disincentivi (economici, di mercato e politici) gestiti dalla legislazione premiale e sanzionatoria, può essere supportato o affiancato da altre azioni che consentono di: dare visibilità o promuovere iniziative di sponsorizzazione della sostenibilità da parte delle imprese o attività di beneficenza (alle quali si accompagna un ritorno reputazionale); favorire lo sviluppo o la commercializzazione di prodotti sostenibili (per quanto questo richieda una particolare attenzione rispetto al tema della alterazione della concorrenza); favorire forme di premialità per coloro che utilizzano specifici modelli, come il *rating* di legalità¹¹; perfino 'introiettare' legislativamente i rappresentanti di tali interessi nell'impresa (come avviene in Germania o anche secondo il modello italiano delle imprese sociali *ex d.lgs. 112/2017*)¹², così che le decisioni vengano assunte tenendo di conto di tali specifici interessi e quale sintesi equilibrata di interessi distinti (Zoli 1988).

Quanto all'ambito delle *certificazioni* (secondo i più diversi disciplinari tra cui EMAS, UNI, ISO, SA, ReMade in Italy, FSC, PEFC, Ecolabel UE, OHSAS, BIA), queste si distinguono essenzialmente tra certificazioni di prodotto e di processo, aventi lo scopo di attestare che l'insieme delle azioni necessarie allo sviluppo di un processo produttivo, di un metodo di lavoro o alla realizzazione di un prodotto finito lungo la filiera produttiva soddisfa *standard* di qualità predefiniti dalla specifica Norma di conformità individuata, onde favorirne la circolazione in ambito europeo o internazionale. Sono in un certo senso riconducibili al sistema delle certificazioni anche strumenti come il passaporto digitale nella moda con cui

¹¹ Cfr. d.l. 24/1/2012, art. 5-ter, n. 1 del MEF MISE. Il «*rating* di legalità» costituisce uno strumento premiale e incentivante della CSR. Ogni impresa ha infatti un proprio *rating* che consente il finanziamento da parte delle PA e l'accesso al credito bancario, sul quale pesano una serie di elementi, tra cui l'adozione di processi di CSR. Il modello è sostanzialmente incrementale, nel senso che l'accesso a un certo livello di *rating* favorisce lo sblocco di risorse economiche o finanziamenti a loro volta utili per migliorare il proprio posizionamento nel *rating* e, quindi, l'accesso ad altre risorse grazie ad investimenti in CSR.

¹² Tra gli ultimi contributi in argomento, Corti 2022.

ottenere informazioni sull'intera filiera produttiva interessata dalla realizzazione di capi di abbigliamento (De Biase 2023).

Chiaramente, lo strumento delle certificazioni, a patto di essere adeguatamente gestito e presidiato dagli enti certificatori (per lo più privati e per lo più operanti in ambito internazionale), è in grado di indicare, con ricadute verso l'esterno, anche il grado di sostenibilità dell'azienda, quindi di fare da stimolo per l'adozione di buone prassi e della CSR stessa – peraltro fatta propria esattamente dallo specifico Standard ISO 26000 a partire dal 2010 – nel caso in cui l'impresa ritenga di non limitarsi al rispetto dei diritti dei lavoratori ma intenda tenere anche comportamenti promozionali (cap. IV, parte III). La volontarietà dell'adozione dello Standard non significa che esso non sia in grado di produrre effetti vincolanti, tutt'altro. Basandosi infatti sulla circostanza che il rilascio della certificazione presuppone controlli e il conseguente potere inibitorio (di revoca del logo) o sanzionatorio da parte dell'ente certificatore, esso costituisce a tutti gli effetti un succedaneo del codice di condotta o un sistema di implementazione di quello, e talvolta ancora un accrescitivo del sistema delle incentivazioni, dal momento che alcuni Standard prevedono ad esempio una riduzione dei costi (si pensi a quelli di smaltimento dei rifiuti nel caso della Registrazione EMAS).

I sistemi regolativi delle certificazioni si compongono da una vastissima gamma di modelli e contenuti certificabili, qui non declinabili singolarmente¹³. Uno tra i più recenti, e tra i più rilevanti (anche in base al contenuto del presente lavoro), è, come detto, la Norma Uni/PdR 147:2023 relativa alla certificazione di sostenibilità di progetti di digitalizzazione e di trasformazione digitale, tale da giungere anche a una sorta di 'certificazione' dell'algoritmo (quand'anche in relazione al processo formativo e del relativo impatto, quindi della relativa sostenibilità, ambientale e sociale).

Qui i contenuti di matrice sociale relativi alla sostenibilità del lavoro, sia nelle fasi di progettazione e sviluppo dei prodotti di IA che in quelle di utilizzo all'interno dell'azienda-utente, attengono essenzialmente ai seguenti *target*: eliminazione dello sfruttamento del lavoro (*target* 1.1), il cui indicatore è ad esempio costituito dall'adozione di *policy* aziendali in tema di diritti fondamentali dei lavoratori; implementazione di funzionalità digitali per la salvaguardia della salute dei lavoratori (*target* 3.1); rafforzamento delle politiche di benessere dei lavoratori (*target* 3.2); sostegno alla formazione e informazione sistemica sui temi del digitale e della sostenibilità (*target* 4.1); sviluppo delle conoscenze adattive, ac-

¹³ Utile al riguardo è il contributo di Coronato e D'Orazio 2019. Sul connubio salute/ambiente, cfr. anche Pascucci 2022, 343-52.

cessibili e personalizzate per evitare che la tecnologia sia un ostacolo (ad esempio eliminando le barriere di accesso all'apprendimento o favorendo l'inclusione delle persone a rischio o documentando utilizzo e sviluppo degli applicativi digitali: *target 4.2*); garanzia di parità di genere nei team di sviluppo di progetto, anche nell'interesse dei risultati finali del lavoro, meglio garantiti da un equilibrio di rappresentanza di genere (*target 5.1*); esclusione di contenuti, algoritmi e interfacce discriminanti, in particolare quelli dell'IA (*target 5.2*); garanzia di una retribuzione adeguata per garantire stabilità, sicurezza e buon tenore di vita, ad esempio ponderando in particolare il lavoro da remoto rispetto alle competenze e alle condizioni geografiche ed economiche (*target 8.1*); garanzia di carichi di lavoro adeguati valutandone la corretta distribuzione, anche attraverso il diritto alla disconnessione (*target 8.2*); creazione di *team* inclusivi per genere, età o condizioni (*target 8.3*).

Numerosissimi sono anche gli strumenti di certificazione, in senso tecnico e in senso lato, impiegati a livello italiano, con o senza agevolazioni specifiche in ragione dell'adozione di modelli certificatori. Al riguardo, si può giusto fare qualche esempio citando gli istituti, o i casi, della certificazione della parità di genere e dei conseguenti sgravi contributivi¹⁴; dei vantaggi legati alla riduzione del tasso di prevenzione Inail in favore di imprese che abbiano realizzato interventi migliorativi della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; della asseverazione contributiva e retributiva delle imprese, avente validità annuale, rilasciata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro (Asse.Co.)¹⁵; di certificazioni analoghe che Province e regioni autonome adottano attraverso i rispettivi ordinamenti; fino a valutare ipotesi di revoca o diniego di fondi provvisori ministeriali per imprese in cui si siano registrati episodi di violenza sulle donne¹⁶.

Interessante sarebbe valorizzare il ruolo del sindacato in tali ambiti certificatori, sia nazionali che internazionali – in tal modo agevolando anche lo sviluppo di organismi sindacali 'globali' – così come riflettere, ad esempio, su un ulteriore allargamento di ruolo di alcuni 'collaborato-

¹⁴ Cfr. art. 46-*bis* del d.lgs. n. 109/2006 che tale certificazione prevede e regola e la relativa Prassi di riferimento UNI/PdR 125. Cfr. inoltre il D.M. 20/10/2022, n. 349 del Ministero del Lavoro che definisce criteri e modalità per la riduzione dell'1% dei contributi previdenziali così disposto dalla l. n. 162 del 5/11/2021 (fino ad un massimo di 50.000 euro annui). Cfr. Zilli 2022, 169-81.

¹⁵ Consiglio Nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, <<https://www.cnoconsulentidellavoro.it/home/asse-co>>.

¹⁶ La notizia al riguardo è del Ministro Santiapichi lanciata in occasione del *Me Too* ed apparsa su principali quotidiani fra il 12 e il 13 gennaio 2023.

ri' dell'impresa, come già avvenuto con l'RLS (maggiormente valorizzato dal Ccnl metalmeccanici con la nuova figura dell'RLSA).

1.3 ... (segue) e attraverso il Mercato: il sistema reputazionale

Lo strumento non acriticamente ritenuto particolarmente efficace per la tenuta dei Codici di condotta e della CSR è quello che si basa sulla risposta del mercato (Moon and Vogel 2008) in termini di reputazione dell'impresa (Sacconi 1997, 79-108), e quindi si basa su ciò che il mercato reputa rilevante, tanto da favorire lo sviluppo di sistemi di certificazione etica, sociale, ambientale, e ora anche di sostenibilità digitale delle imprese. Il sistema reputazionale è in effetti un meccanismo utile a garantire l'efficacia della CSR quale tecnica di auto-regolazione delle dinamiche sociali (e ambientali) dell'impresa per la sua stessa resistenza nel mercato globale.

Il sistema reputazionale si basa sulla conservazione nel tempo della *fiducia* che i clienti, i consumatori, i terzi e il mercato nel loro complesso assicurano alle imprese che compiono scelte di responsabilità (sociale). Tale fiducia si basa sul non indiscutibile convincimento, da parte dei consumatori, che l'impresa 'etica' – sia tale eticità dedotta da azioni a tutela dell'ambiente e/o dei lavoratori, oppure da qualche ancora diversa 'altruista' sociale (dal volontariato nella comunità alla partecipazione al commercio equo e solidale) – realizzi, di conseguenza, un buon prodotto, un buon servizio e una buona attività (Gambino 2006, 261-76).

Riuscire ad agganciare il mercato attraverso la tecnica reputazionale (cfr. già Coda 1991) è, sulla base di quanto è possibile apprezzare in concreto, una 'garanzia' di successo nel tempo per l'impresa e, perlomeno fintanto che tale reputazione resta inalterata, un mezzo utile in termini di ritorno economico. Ciò a patto che i *manager* sappiano coniugare i «risultati contabili che vengono misurati e giudicati su base trimestrale», nell'interesse immediato degli azionisti, con gli interessi degli altri *stakeholder* e il successo dell'impresa in un periodo più lungo (Libertini 2008, 38-9). Il rischio di perdere la reputazione è dunque ciò che incentiva all'applicazione dei codici di condotta o dei codici etici¹⁷, potendo così superare nei fatti la questione della loro effettiva vincolatività e quelle, sopra riportate, sulla eterogeneità degli strumenti per renderli azionabili (par. 1.1). Questa consapevolezza è ciò che rende tale tecnica tagliente, in

¹⁷ Cfr. Kreps and Wilson 1982; Kreps, Milgrom, Roberts and Wilson 1982; Sacconi 1997, 25-7. Su questa linea, cfr. anche la «teoria degli effetti di reputazione» nei giochi ripetuti, per la quale sarebbe la razionalità dei comportamenti del giocatore-impresa dettati dai giochi ancora da giocare a indurre al rispetto dei codici etici: Fudenberg and Levine 1992; Sacconi 1997, 53-7.

positivo e in negativo, prestandosi ad essere ancor più facilmente aggirata quanti più denari corrono nelle casse dell'impresa che sia 'tutta immagine e poca sostanza', e quindi attrezzata per investire in *marketing*, sistemi di comunicazione se non addirittura nel controllo di una fetta dei *media* o dei *social* (sulla base della potenza nel mercato globale dell'impresa stessa) onde aggiudicarsi senza 'sacrifici' il marchio di eticità. Né tale constatazione dovrebbe indurre a disprezzare lo strumento reputazionale, quanto piuttosto a rafforzare le tecniche di disvelamento degli inganni e a supportare, rendendoli decisivi, gli strumenti sanzionatori del mercato e dei sistemi nazionali e internazionali.

Attorno al tema ruotano innumerevoli imprese, a partire da quelle tributate alla misurazione della reputazione aziendale e alla classificazione delle imprese con conseguente pubblicità dei risultati, fino agli «operatori bancari di finanza etica e sostenibile» previsti dal nuovo art. 111-*bis* del Testo Unico Bancario¹⁸. È chiaro poi che globalizzazione e tecnologia digitale costituiscono dei potentissimi amplificatori della reputazione di un'impresa – rendendo ad esempio la stessa particolarmente attrattiva per i talenti – così come un potentissimo rischio, tanto che allo stato attuale, secondo un'indagine del 2020 di *Proofpoint* il maggior problema di *cybersecurity* è individuato nella perdita reputazionale, ancor prima che nella perdita dei dati o nell'interruzione di operatività dell'azienda. E se consideriamo che, sempre secondo lo scenario disegnato da *Proofprint* nel dicembre 2022, il maggior rischio di attacchi *hacker* deriverebbe dalla negligenza dei dipendenti (e tra questi i più esposti sarebbero coloro che lavorano da remoto), si comprende quale possa essere la propensione a dotarsi dei più performanti strumenti digitali che sopperiscano alle negligenze umane ma che, laddove non ne arrivino a sostituire parte delle funzioni, abbiano comunque su costoro un più penetrante potere di controllo.

Possiede inoltre una discreta presa reputazionale l'assoggettamento volontario alla disciplina prevista dalla direttiva 2014/95/UE sulle informazioni di carattere non finanziario (NFRD) da parte delle imprese che non sarebbero ad essa assoggettate¹⁹. Tali pratiche di *accountability* registrano un utilizzo crescente per dare visibilità ai complessivi impatti, economici, ambientali e sociali delle imprese (Naciti 2022, 37-66). Qui va detto che

¹⁸ Il T.U. Bancario ridisegna il tema della finanza rispetto alla precedente previsione della l. 28/12/2005, n. 262 (art. 14, comma 1, poi modificata dal d.lgs. 68/2018). Ma cfr. anche il D.M. 4/10/2022 che delinea i contorni applicativi della norma.

¹⁹ Trovando questa attuazione per gli «enti di interesse pubblico», e quindi le grandi società quotate, le banche e le assicurazioni con oltre 500 dipendenti e bilancio superiore a 20 milioni di euro e fatturato netto superiore a 40. La direttiva è in vigore in Italia dal 1° gennaio 2017 (d.lgs. 254/2016).

ciò che costituisce oggetto di rendicontazione è valutato nella sua attendibilità essenzialmente dichiarativa, nel senso che il bilancio non finanziario è soggetto, ad esempio, non tanto a controlli circa il miglioramento dei parametri sociali delle politiche adottate dall'impresa rispetto agli anni precedenti, quanto piuttosto alla congruità dei criteri di rilevazione dei dati riportati in bilancio. In altre parole, ciò che interessa ai revisori delle aziende che adottano tali modelli (in via volontaria) è la fotografia della situazione in essere e l'indicazione puntuale, attenta e realistica dei parametri utilizzati per rappresentarla. Sono dunque interessati a che le imprese si 'misurino' nel loro impatto ambientale e sociale non che tali impatti siano contenuti o migliori degli anni precedenti. A differenza, ad esempio, del *rating ESG* richiesto alle banche ai sensi di tale direttiva, le imprese non sono al momento tenute a dichiarare di quanto e come hanno intenzione di ridurre ad esempio le emissioni, quanto prendere piena consapevolezza del proprio posizionamento al riguardo.

La questione potrebbe essere destinata a mutare solo in parte in conseguenza della emanazione della *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), ma qui sarà utile spendere giusto qualche parola oltre (par. 5.2 e cap. IV, par. 5.2), per quanto sia già il caso di osservare come il tema della sostenibilità digitale sul lavoro e del lavoro continui a non costituire un parametro di misurazione della sostenibilità aziendale, neppure nella più recente regolazione CSRD (quale nuova forma di 'CSR' *by hard law*), ma solo uno strumento per rendere più agevole la lettura dei dati prodotti dall'azienda (spec. Considerando 55).

Ciò che ha un particolare impatto nel veicolare la *brand reputation* è infine il meccanismo dei *green claim* e dei *social claim* (etichettatura sociale) – del tutto volontari, sulla base del diritto dell'UE – che consente di usare un simbolo, un marchio, una dicitura, uno slogan o altro nel prodotto commercializzato, onde dimostrare che il bene o il servizio che lo contiene ha un impatto positivo o relativamente meno dannoso dei beni simili comunemente prodotti (ad esempio per la popolazione in cui avviene la produzione)²⁰. Si tratta di una sorta di promessa impressa nel prodotto, a sigillare la serietà nell'affrontare certe tematiche etichettate, che tuttavia presenta il rischio di affossare il pensiero critico del consumatore, portando ad un adeguamento invece quasi sempre del tutto acritico e appiattito al *trend* (talvolta frutto dei veri tormentoni) che i *green* e i *social claim* favoriscono²¹. Proprio per tale ragione, l'etichettatura deve essere a tal punto

²⁰ Cfr. Comunicazione della Commissione al Consiglio sul «commercio equo e solido» COM/99/0619 def.

²¹ Criticamente, Hepple 2005, 75.

chiara da identificare sia a quale aspetto del prodotto o dell'attività si riferiscano i vantaggi decantati, non potendo essere generica o vaga²² (come sarebbe un banale richiamo al fatto che il prodotto è «sicuro per l'ambiente»), sia sulla base di quali dati viene offerta l'etichettatura, diversamente incorrendo nella pratica del *greenwashing*, ora particolarmente attenzionata dalla Commissione europea; ma altrettanto dovrebbe esserlo quella di *socialwashing*. La Commissione ha infatti pubblicato un *report*, a gennaio 2022, da cui emerge che più della metà dei *green claim* non rispetterebbero tali regole di trasparenza e correttezza. Siamo tuttavia ancora ben lungi dall'intervenire concretamente in tale ambito e dal fare sì che non sia tutta 'fuffa' (o ancor peggio 'truffa') quello che il mercato propina all'osservatore, al consumatore, al lavoratore e al cittadino globale di oggi, appiattino su *slogan*, *influencer* e potere dei mezzi di comunicazione e dei *social*²³.

Molto diverso sarebbe se l'etichettatura riguardasse prodotti a diffusione esclusivamente locale (ma per questi il sistema di etichettatura è pressoché inesistente, dati i costi in relazione al ridotto numero di prodotti ceduti nel mercato), rimarcando così l'importanza di valorizzare la dimensione produttiva del territorio, e contro un accentuarsi della globalizzazione, capace piuttosto di offuscare ogni visione di contesto (spesso decisamente migliore: par. *Conclusioni*), inclusa la tutela del Made in Italy.

2. La Corporate Social Responsibility tra le maglie della nuova regolazione europea. Quale declinazione dei codici di condotta?

In rapporto a quanto fino a qui detto, è evidente come la CSR che abbia a oggetto temi inerenti alla sostenibilità sia di questa uno strumento applicativo multidimensionale. Tale strumento può restare esterno all'area della diretta azione regolativa del legislatore internazionale, europeo o nazionale, nel senso che può essere meramente stimolata dalle istituzioni con meccanismi *soft* o altre forme incentivanti oppure, al contrario, godere di un diretto avallo normativo, e quindi venire invocata a 'completamento' materiale di una specifica progettualità legislativa, come nel caso della proposta di direttiva sulla *due diligence* e in quella di Regolamento sull'Intelligenza artificiale.

Quanto al primo approccio, bastino i rilievi svolti nei paragrafi precedenti di questo capitolo.

²² Cfr. il *Codice di Autodisciplina Pubblicitaria* (CAP), in vigore dal 2014.

²³ La prima pronuncia di *greenwashing* in Italia è stata quella del Tribunale di Gorizia del 25/11/2021 (ordinanza) che ha utilizzato l'art. 12 del Codice di Autodisciplina della Comunicazione Commerciale.

La vicinanza a tale secondo approccio (subito a seguire) si riscontra soprattutto in alcune delle proposte regolative *in fieri* – il cui contenuto regolativo di dettaglio non potrà che dare per scontato – proprio per rendere l'impresa sempre più consapevole della direzione che il legislatore si aspetta che la stessa intraprenda, e del suo ruolo di strumento, nel senso sopra detto, della *just transition*. Ma si tratterebbe di un approccio confermativo, a tratti meramente rafforzativo, di un modello auto-regolativo che l'Unione avrebbe già impiegato (Perulli 2013a, 21), da oltre un ventennio (con il Libro Bianco sulla *Governance* europea del 2001), superando in tal modo l'idea di una CSR sganciata dalla, e soprattutto alternativa alla, regolazione normativa. È dunque la spinta crescentemente rafforzata, impressa in particolare alla CSR dall'Unione europea, a consentire di riflettere oggi, più centratamente, su quel cambiamento di paradigma (sul quale ampiamente cap. I), circa il ruolo dell'impresa e il potere/dovere della stessa di farsi carico di tematiche sociali e ambientali, nel corso della gestione economica dei propri interessi.

Ma qui occorre molto brevemente chiarire i termini della questione, i quali attengono, appunto – sia per la proposta di Regolamento in tema di Intelligenza artificiale che per quella di Direttiva in tema di *due diligence* – all'inquadramento teorico del modello 'regolativo' prescelto dal legislatore europeo²⁴.

2.1 Regolazione volontaria, o para-volontaristica, dei diritti nella proposta di Regolamento sull'Intelligenza artificiale

2.1.1 L' 'ibridazione' dei codici di condotta nell' Artificial Intelligence Act

La proposta di Regolamento sull'IA (anche *Legge* sull'IA o *Artificial Intelligence Act – AIA*) mira a promuovere lo sviluppo di un sistema di Intelligenza artificiale che la stessa definisce, dopo gli emendamenti approvati dal Parlamento europeo il 14 giugno 2023, come «un sistema automatizzato progettato per operare con livelli di autonomia variabili e che, per obiettivi espliciti o impliciti, può generare output quali previsioni, raccomandazioni o decisioni che influenzano gli ambienti fisici o virtuali» (versione *post* emendamento 165 all'art. 3, punto 1). L'AIA è destinata a trovare applicazione, in particolare, per le persone fisiche o giuridiche dell'Unione e per utenti e fornitori anche extra-UE, se l'*output* si rifletta o venga utilizzato nell'Unione. La proposta è affiancata, tra le altre, da una proposta di Regolamento sui macchinari destinata ad aggiornare la

²⁴ Cfr. par. 2.2 per rilievi sulla proposta di direttiva sulla *due diligence* dell'impresa.

Direttiva 2006/42/CE, da altra proposta sulle piattaforme digitali e dalle due proposte sui servizi digitali e sui mercati digitali (per le quali l'esame è iniziato nel corso del mese di maggio 2021), ed è calata in un quadro regolamentare molto ampio che si compone da Dichiarazioni, Strategie, Piani coordinati, Comunicazioni, Orientamenti, Conclusioni, Raccomandazioni e Risoluzioni²⁵.

Gli aspetti di particolarità regolativa al riguardo saranno affrontati nella parte dedicata ai bisogni di tutela del lavoro (capp. IV e V), stante che i sistemi di IA

utilizzati nel settore dell'occupazione, nella gestione dei lavoratori e nell'accesso al lavoro autonomo, in particolare per l'assunzione e la selezione delle persone, per l'adozione di decisioni o l'esercizio di un'influenza materiale sulle decisioni in materia di avvio, promozione e cessazione del rapporto di lavoro, nonché per l'assegnazione di compiti personalizzati sulla base del comportamento individuale, di tratti personali o di dati biometrici, per il monitoraggio o la valutazione delle persone nei rapporti contrattuali legati al lavoro, dovrebbero essere classificati come sistemi ad alto rischio, in quanto tali sistemi possono avere un impatto significativo sul futuro di tali persone in termini di future prospettive di carriera e sostentamento e sui diritti dei lavoratori²⁶.

Qui mi limiterò a dire che nel contesto della proposta, alcuni temi rivestono una particolare criticità, concettuale e di metodo tanto è vero che su questi si è deciso di intervenire in sede di emendamenti poi approvati dal Parlamento europeo: si pensi all'ampia delega conferita alla Commissione europea in ordine all'applicazione di un criterio elastico di perimetrazione del campo di applicazione, oppure si pensi alla poca chiarezza del sistema di esenzioni ed eccezioni che connota(va?) alcuni passaggi della proposta, oppure ancora si pensi alla nozione incerta di «rischio inaccettabile» o «rischio alto»²⁷ (ancora presenti nel corpo del testo emenda-

²⁵ Per una più completa enucleazione, vedi Relazione del Ministro per l'Innovazione tecnologica e la transizione digitale del 28 giugno 2021 sulla Proposta di Regolamento in esame.

²⁶ Considerando 36 *post* emendamento n. 66; ma cfr. anche Considerando 35 in relazione all'utilizzo dell'IA nell'ambito della formazione professionale, *post* emendamento 65.

²⁷ Si tratta di rilievi già fatti propri dalla Relazione del 28 giugno 2021 citata. Cfr., tuttavia, sul concetto di rischio, l'art. 65, par. 1, *post* emendamento 596, secondo cui «un sistema di IA che presenta un rischio è inteso come un sistema di IA che potenzialmente potrebbe pregiudicare la salute, la sicurezza e i diritti fondamentali delle persone in generale, anche sul posto di lavoro, la protezione dei consumatori, l'ambiente e la sicurezza pubblica, la democrazia, lo Stato di diritto e altri interessi pubblici tutelati dalla normativa di armonizzazione dell'Unione applicabile, in una

to). Tale ultimo aspetto è in effetti particolarmente importante, stante la circostanza che su tale base si realizza, se non altro, il fondamentale distinguo che porta alla sola regolazione normativa di quelli ad alto rischio e alla esclusione di una regolazione imperativa per quelli che non lo sono, se non nella forma dei *codici di condotta*.

Proprio a quest'ultimo riguardo, e più specificamente in ordine agli strumenti posti in capo alle imprese per rendere sostenibile l'adozione e l'utilizzo di sistemi di IA, è il caso di dire che la proposta prevede, all'art. 69, che Commissione, Ufficio per l'IA e Stati membri «incoraggiano e agevolano l'elaborazione di codici di condotta, intesi a promuovere l'applicazione volontaria ai sistemi di IA diversi dai sistemi di IA ad alto rischio dei requisiti di cui al titolo III, capo 2»²⁸, mediante «specifiche tecniche e soluzioni che costituiscono mezzi adeguati per garantire la conformità a tali requisiti». Tale incoraggiamento e agevolazione alla emanazione di codici di condotta vanno peraltro intesi anche qualora tali codici «siano elaborati per dimostrare in che modo i sistemi di IA rispettano i principi di cui all'articolo 4 *bis* e possano quindi essere considerati affidabili» (cfr. emendamento 633 all'art. 69).

Tale previsione serve così a dare più centratamente conto degli impegni dei fornitori e dei datori di lavoro, che non saranno solo nel senso di dichiarare i buoni propositi delle macchine intelligenti, ma anche di palesare proprio in che cosa consiste il rispetto dei principi generali (antropo-centrici e coerenti a «un'intelligenza artificiale etica»), applicabili a tutti i sistemi di IA enucleati all'art. 4-*bis* (*post* emendamento 213) e di indicare mediante quali *azioni* tecnologiche o cautelative *concrete* tali principi generali vengono garantiti. Essi riguardano più esattamente: (a) l'«intervento e la sorveglianza umani» sui sistemi di IA; (b) la «robustezza tecnica e sicurezza» dei sistemi di IA; (c) la tutela di «vita privata e governance dei dati» da parte dei sistemi di IA; (d) la «trasparenza» di tali sistemi; (e) la «diversità, non discriminazione ed equità» degli stessi; ma anche (f) il «benessere sociale e ambientale». Tale ultima previsione è particolarmente interessante, svelando un concetto di sostenibilità digitale che non sia più solo da limitare alla tutela dei diritti normati ma anche alla promo-

misura che oltrepassa quanto ritenuto ragionevole e accettabile in relazione al suo uso previsto o nelle condizioni d'uso normali o ragionevolmente prevedibili del sistema interessato, incluse la durata di utilizzo e, se del caso, le prescrizioni relative alla messa in servizio, all'installazione e alla manutenzione».

²⁸ A sua volta in tema di gestione di rischi, dati, trasparenza, documentazione, tracciabilità, sorveglianza umana, cybersicurezza, fornitura di informazioni, robustezza e precisione dei sistemi.

zione di azioni migliorative del contesto lavorativo e delle aspettative dei lavoratori (cap. IV, parte III).

Mi sentirei quindi di dire che il grado della sostenibilità digitale dei fornitori verso l'impresa e dell'impresa verso i lavoratori, nell'adozione di sistemi di IA, si possa e si debba misurare dalla esatta capacità dei rispettivi codici di condotta di richiamare le azioni *concrete* che l'azienda (fornitrice o utilizzatrice che sia) mette in campo all'esatto scopo di garantire il rispetto di tali principi fondamentali sopra enucleati (e sui quali cap. IV, parte II).

Profondamente rivisto dall'emendamento 634 è poi il paragrafo 2 dell'art. 69. In esso si precisa che quei codici di condotta volontari, rispettosi degli anzidetti principi generali,

provvedono a quanto segue: a) mirano a un livello sufficiente di alfabetizzazione in materia di IA tra il loro personale e altre persone che si occupano del funzionamento e dell'uso dei sistemi di IA al fine di osservare tali principi; b) valutano in che misura i loro sistemi di IA possano interessare le persone o i gruppi di persone vulnerabili, inclusi i bambini, gli anziani, i migranti e le persone con disabilità o se potrebbero essere messe in atto misure volte a incrementare l'accessibilità o a sostenere in altro modo tali persone o gruppi di persone; c) prestano attenzione al modo in cui l'uso dei loro sistemi di IA può avere un impatto sulla diversità, sull'equilibrio e sull'uguaglianza di genere o può aumentare tali aspetti; d) prestano attenzione al fatto che i loro sistemi di IA possano essere utilizzati in un modo che, direttamente o indirettamente, possa rafforzare in modo residuo o significativo i pregiudizi o le disuguaglianze esistenti; e) riflettono sulla necessità e sull'importanza di disporre di diversi gruppi di sviluppatori al fine di garantire una progettazione inclusiva dei loro sistemi; f) valutano attentamente se i loro sistemi possono avere un impatto negativo sulla società, in particolare per quanto concerne le istituzioni politiche e i processi democratici; g) valutano in che modo i sistemi di IA possono contribuire alla sostenibilità ambientale e in particolare agli impegni dell'Unione nell'ambito del *Green Deal* europeo e della dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali.

I contenuti aggiunti all'art. 69 meritavano di essere trascritti per intero, per la relativa rilevanza e per il forte sostegno che tali passaggi forniscono al pilastro sociale, invece assolutamente sottodimensionato nella versione precedente del Regolamento. Diviene così quasi dirompente (e positivamente inaspettata) la portata valoriale e tecnica di tale previsione. I codici di condotta in questione, infatti, pur appartenendo al novero di quelli prettamente volontari, sono quindi indotti a rivestirsi di un contenuto ben specifico («tali codici [...] provvedono»); contenuto che lavoratori e organizzazioni sindacali sono particolarmente spronati a pretendere.

In altre parole, se le imprese fornitrici intenderanno utilizzare i codici di condotta quale strumento 'promozionale' (o 'reputazionale'), onde favorire maggiormente la commercializzazione dei propri prodotti, non potranno trascurare ciò che la proposta di Regolamento invita a garantire – ovvero il rispetto dei principi generali richiamati dal par. 1 dell'art. 69 e la declinazione delle tutele riportate nel successivo par. 2 – aiutando così i singoli datori di lavoro utilizzatori di tali sistemi di IA a pretendere tali garanzie al momento dell'acquisto e dell'utilizzo, così da essere supportati (in un certo senso manlevati), a loro volta, nella redazione dei propri codici di condotta aziendali.

Tale previsione dell'art. 69 introduce quindi, surrettiziamente e indirettamente, una sorta di effetto *due diligence* (per quanto volontario) nell'ambito della disciplina regolativa dell'Intelligenza artificiale e lungo la catena di fornitura.

Da tale elencazione del par. 2, fra l'altro, non emerge come prioritario l'obiettivo di indicare in che modo tali sistemi di IA possano favorire «la sostenibilità ambientale» (come era nella precedente versione)²⁹ quanto piuttosto l'importanza che non si realizzi un detrimento dei diritti dei lavoratori o di coloro che si trovino a utilizzare tali strumenti.

Apprezzabile è anche la specifica inserita nel successivo paragrafo 3 dell'art. 69 che esattamente richiama «in particolare i sindacati» tra coloro che possono fornire supporto e partecipare alla relativa predisposizione – ritenendo che tale affondo debba e possa essere particolarmente sfruttato – inaugurando formalmente quel modello ibrido di codice di condotta 'contrattato', quale possibile nuova frontiera della CSR 2.0.

2.1.2 Inquadramento sistemico dei codici di condotta e delle forme di auto e co-regolamentazione nell'Artificial Intelligence Act

Per la precisione, i codici di condotta qui affrontati non sono nuovi nel contesto della regolazione digitale, dato che affondano nella più datata regolazione sui servizi di *media* audiovisivi (a tutela dei minori), per poi essere impiegati in maniera decisamente più estesa con la disciplina in tema di CSR, ivi con lo scopo di declinare le regole sull'operato interno delle

²⁹ Secondo cui «La Commissione e il comitato incoraggiano e agevolano l'elaborazione di codici di condotta intesi a promuovere l'applicazione volontaria ai sistemi di IA dei requisiti relativi, ad esempio, alla sostenibilità ambientale, all'accessibilità per le persone con disabilità, alla partecipazione dei portatori di interessi alla progettazione e allo sviluppo dei sistemi di IA e alla diversità dei gruppi che si occupano dello sviluppo sulla base di obiettivi chiari e indicatori chiave di prestazione volti a misurare il conseguimento di tali obiettivi».

società per far emergere all'esterno la dimensione valoriale della società stessa in tema di diritti umani e tutela ambientale.

Piuttosto, nell'attuale complessiva regolazione della materia digitale, i codici di condotta possono trovare una sorta di 'trasfigurazione', passando dal modello di auto-regolamentazione a quello della co-regolamentazione, utile a precisare i contorni della regolazione europea e a rendere le relative disposizioni più efficaci (Pollicino 2022, 1056-59).

Tale questione dei codici di condotta è da affrontare, infatti, in seno al più ampio dibattito sulle forme di auto (e co-) regolamentazione favorite dal Progetto Interistituzionale *Legiferare meglio* (2003/C 321/01, anche AI 2003) di Parlamento, Commissione e Consiglio dell'UE (a sua volta scaturito dal citato Libro Bianco). Si tratta di una Comunicazione a cui nel tempo si sono affiancati svariati strumenti cosiddetti di *Better and Smart Regulation*, di cui la *Communication for Corporate Social Responsibility* (già citata) costituisce uno degli esempi più significativi. Nell'AI 2003 – se pur sostituito dall'omologo del 13 aprile 2016 – per *auto-regolamentazione* «si intende la possibilità lasciata agli operatori economici, alle parti sociali, alle organizzazioni non governative o alle associazioni, di adottare tra di loro e per sé stessi orientamenti comuni a livello europeo (in particolare codici di condotta o accordi settoriali)» (paragrafo 22). Il documento precisa che,

in linea generale, tali iniziative autonome non presuppongono una presa di posizione da parte delle istituzioni, specialmente quando intervengono in settori non rientranti nell'ambito dei trattati o in cui l'Unione non ha ancora legiferato. Nel quadro delle proprie responsabilità la Commissione esamina le prassi di auto-regolamentazione onde verificarne la conformità con le disposizioni del trattato CE.

È invece definito *co-regolamentazione* (al paragrafo 18) «il meccanismo mediante il quale un atto legislativo comunitario conferisce la realizzazione degli obiettivi definiti dall'autorità legislativa ai soggetti interessati riconosciuti in un determinato settore (in particolare agli operatori economici, alle parti sociali, alle organizzazioni non governative o alle associazioni)». In tal modo, «si può ricorrere a un tale meccanismo sulla base di criteri definiti nell'atto legislativo per assicurare che la legislazione sia adeguata ai problemi e ai settori interessati, alleggerire il lavoro legislativo concentrandolo sugli aspetti essenziali e beneficiare dell'esperienza dei soggetti interessati».

Entrambi appartengono ai «meccanismi di regolamentazione alternativi», adottabili fuori dai casi in cui l'UE prescrive il ricorso a uno specifico strumento legislativo (paragrafo 16).

La dottrina (Bartoloni 2021, 1343 nota 47) ritiene che l'AI 2003 non abbia carattere vincolante – per quanto gli accordi interistituzionali possano assumerlo ai sensi dell'art. 295 TFUE – ma ciò non toglie che la re-

lativa utilità possa essere rintracciata nel concettualizzare (e delineare uniformità regolativa nel) le tecniche di auto (e co-) regolamentazione in seno alle istituzioni europee.

Nello specifico contesto della CSR in rapporto alla regolazione sull'IA e alla luce delle definizioni di co- (e auto-) regolamentazione fornite, non si tratta, invero, di disquisire più esattamente di una nuova «*governance* o normazione alternativa» (De Cock Buning and Senden 2020) vincolante, che appunto attiene alla più specifica condivisione, fra privati e potere pubblico, di funzioni che rappresentano una tipica prerogativa di quest'ultimo e dunque appartengono a competenze propriamente legislative; cosa che non si rinviene nella parte della regolazione dell'IA rimessa ai codici di condotta di cui all'art. 69 citato.

Vero è, tuttavia, che nel contesto europeo molte sono le forme di regolazione privata, non classificabili omogeneamente (Klinger 2020, 375)³⁰, ma che rispecchiano attività che l'Unione promuove, riconosce e talvolta perfino incorpora. All'interno di tali forme di regolazione privata si collocano appunto i codici di condotta, utilizzati, secondo formule diversificate, in maniera crescente nel corso della più recente produzione normativa dell'Unione. Si pensi, solo per restare a temi legati a processi digitali, alla Direttiva 2019/770/UE del 20 maggio 2019, su contratti di fornitura di contenuto digitale e di servizi digitali, oppure al Regolamento 2018/1807/UE sulla libera circolazione dei dati non personali all'interno dell'Unione europea, oppure ancora al Regolamento sul trattamento dei dati personali 2016/679/UE (art. 40, par. 9).

Sul modello generale di regolazione privata ha già avuto modo di esprimersi la giurisprudenza dell'UE³¹ delineandone alcuni criteri – che la dottrina³² ha riletto sulla base della elasticità della documentazione citata – che solo in senso lato sono ravvisabili nello specifico strumento dei codici di condotta indicati all'art. 69 (Reg. IA). Sulla base di tali criteri, l'uso della regolazione privata: deve rappresentare un valore aggiunto per l'UE, non deve incidere sui diritti fondamentali dell'Unione, deve fondarsi su di un mandato formale in cui i poteri di esecuzione siano compiutamente regolati (e da qui l'ulteriore condizione che si tratti in effetti di meri poteri di esecuzione), deve consistere in una misura attuativa funzionale all'esplicazione degli effetti giuridici della normativa unionense e, pertanto, deve essere idonea a produrre effetti giuridici. Tale ultimo elemento, in particolare, non richiederebbe, sulla base della giurisprudenza citata, la

³⁰ Vedi rilievi più ampi sui codici di condotta al cap. III, par. 1 e *subparr.*

³¹ C. Giust. 27 ottobre 2016, causa C-613/14, *Elliott*.

³² Ampiamente, Bartoloni 2021, 1339 sgg.

produzione di un effetto giuridico equiparabile a quello normativo, ma consisterebbe nella più alleggerita capacità della regolazione privata di far sorgere la presunzione che 'il prodotto' regolato sia rispettoso della normativa europea che sta a monte.

Riletta in questi termini, la regolazione mediante codici di condotta in tema di sistemi di IA a rischio non elevato *ex art. 69* citato, può costituire uno strumento alquanto interessante, anche sotto tale prospettiva, per una CSR rafforzata in capo alle società fornitrici di tali strumenti.

Si va così delineando un triplice livello di tutela (sociale e del lavoro) attivabile sulla base del plesso normativo in argomento. Il primo livello di tutela è infatti quello che il *legislatore* riconosce (anche ai lavoratori) mediante l'adozione del Regolamento stesso e in ordine ai sistemi di IA definibili ad alto rischio. Il secondo livello consiste appunto nei *codici di condotta dei fornitori*, considerabile alla stregua di una forma di co-regolamentazione alleggerita (rispetto alle forme in cui la co-regolamentazione può produrre effetti giuridici vincolanti di portata generale nell'ordinamento UE, come nel caso della disciplina sulla *privacy*) attribuita agli sviluppatori dei sistemi di Intelligenza artificiale. Il terzo livello di tutela continua invece a essere rappresentato dai *codici di condotta delle singole società* che utilizzano i sistemi di IA immessi in commercio, sviluppati sulla base e con i criteri fino ad oggi impiegati per la CSR.

Parto subito con il dire che il terzo livello di tutela rientra interamente nell'ambito della CSR 1.0, le cui caratteristiche salienti consistono nella totale volontarietà ed estremamente incerta sanzionabilità³³; ma la corrente sta andando nel senso di stimolare una regolazione normativa europea in grado di accrescere la responsabilità delle società: «Il CESE raccomanda di attuare le seguenti azioni specifiche: [...] – conferire forza esecutiva alle clausole sociali e ambientali negli accordi commerciali; – accrescere la responsabilità delle imprese e sensibilizzarle agli aspetti ambientali (ad es. EMAS) e sociali»³⁴.

Quanto al livello intermedio, dei codici di condotta dei fornitori, si tratta di una scelta di co-regolamentazione che è andata a integrare la terza delle quattro possibili opzioni regolative in tema di IA (divenendo l'opzione 3+), di cui dà ampiamente conto la Relazione introduttiva alla Proposta di Regolamento (par. 3.3): quella di un'etichettatura volontaria sui sistemi di IA (opzione 1), quella di un approccio settoriale *ad hoc* (opzione 2), quella di un approccio proporzionato basato sul rischio (opzione 3) e quella di

³³ Ma su questo cfr. *supra*, par. 1.1 e oltre par. 4.3.

³⁴ Parere del Comitato economico e sociale europeo – Verso una strategia dell'UE per un consumo sostenibile (parere di iniziativa) (2020/C 429/08) del 18/9/2020.

uno strumento legislativo orizzontale con requisiti obbligatori per tutti i sistemi di IA indipendentemente dal rischio (opzione 4).

Tale livello intermedio diviene perciò particolarmente interessante e si potrebbe affermare che i codici di condotta dei fornitori siano comunque idonei – una volta adeguati al modello di tutele previsto dalla proposta di Regolamento e sopra indicati (par. 2.1.1) e pur se volontariamente adottati – a generare un principio di affidamento e, dunque, il conseguente impegno alla immissione in commercio in modo tale che sia garantita «la conformità a tali requisiti alla luce della finalità prevista dei sistemi».

Peraltro, a sostegno del modello intermedio dei codici di condotta dei fornitori, a fine maggio 2023 Unione europea e Stati Uniti hanno convenuto di adottare un codice di condotta comune sull'Intelligenza artificiale, ribadendo l'impegno «a favore di un approccio dell'IA basato sul rischio per promuovere tecnologie affidabili e responsabili [...] che rispetti i diritti e la sicurezza e garantisca vantaggi in linea con i valori democratici condivisi»³⁵.

Vari sono dunque gli interrogativi che originano da tali brevi considerazioni. Se ad esempio, come si è sostenuto, i codici di condotta dei fornitori costituiscono una forma di co-regolamentazione, è possibile ipotizzare un potere di intervento, correttivo o sanzionatorio, da parte delle istituzioni degli Stati membri o della stessa Unione verso quelle aziende che tali codici di condotta decidano di non onorare o disapplicare o comunque aggirare, dopo averli volontariamente adottati? Potranno gli Stati membri – eventualmente anche in sede di implementazione della proposta di direttiva sull'IA collegata al relativo Regolamento – stabile che le imprese che decidono di adottare tali codici di condotta debbano rispondere degli impegni assunti stante il fatto che i relativi codici appartengono al sistema di co-regolamentazione? E ancora: in che modo, alla luce di tali questioni, potrà essere necessario rafforzare il complesso sistema delle certificazioni sociali ed etiche?

Su tali aspetti non sarà possibile addentrarci ulteriormente, ma tanto basta a riflettere sull'importanza di valutare l'utilizzo di tali chiavi di lettura e di dar conto di come rappresentino una prima riflessione per tentare di sopperire, con una CSR 2.0 seriamente praticata, ai limiti che la CSR ancora possiede e che si faranno ancor più evidenti nel contesto dello sviluppo digitale (Cagnin 2013, 219-21). Arrivando così a dire che, pur nella riscontrata volontarietà delle politiche della CSR, la regolazione in pon-

³⁵ Ansa, 3 giugno, 2023 <https://www.ansa.it/europa/notizie/sviluppo_sostenibile_digitale/2023/06/03/ue-e-usa-lanciano-un-codice-di-condotta-comune-per-lia_f15b410c-870e-4745-860e-4bf3135101c8.html>.

te non consente più di trattarla alla stregua di quello che è sempre stata, ma di incasellarla nel contesto regolativo istituzionale, e perciò generativo di un affidamento da parte dei terzi giuridicamente rilevante (cap. III, parr. 3.1 e 4.3).

2.2 La proposta di direttiva sulla due diligence da punti di osservazione privilegiati

2.2.1 Il tema, il valore e la portata dei codici di condotta

Per la prospettiva assunta nel presente lavoro, gli aspetti rappresentati vanno integrati con la disciplina della proposta di direttiva sulla *due diligence* (CSDDD), nel testo adottato il 1° giugno 2023 dal Parlamento europeo³⁶. Tale proposta prevede l'obbligo per talune imprese³⁷ di individuare, sotto la sorveglianza degli Stati membri, i rischi d'impresa lungo l'intera catena di fornitura, ma anche di prevenire, attenuare e far cessare gli effetti negativi dell'attività aziendale in termini di diritti umani e ambiente.

L'obiettivo è quello di 'rimodellare' la responsabilità sociale di impresa creando una legislazione vincolante cui segua un sistema di responsabilità giuridica e rimediale in caso di violazioni. Gli obblighi sono quindi bilanciati tra imprese e Stati nel senso che alle prime competono obblighi di mezzi e non di risultato (nel senso di escludere che le imprese siano tenute a garantire l'assenza di rischi, anche potenziali, di impatti negativi) e più precisamente i compiti di: integrare il dovere di vigilanza nelle proprie politiche aziendali, disponendo per tutte quelle azioni utili alla gestione preventiva e regolativa degli impatti negativi, siano essi potenziali ed effettivi, sui diritti umani, sull'ambiente e sul buon governo dell'impresa, in maniera che la politica di *due diligence* sia proporzionata e commisurata a probabilità e gravità dei potenziali impatti ed effetti; sottoporre ad *audit* i fornitori, con cui si ha un rapporto commerciale stabile o permanente, lungo tutta la catena di approvvigionamento; gestire in via extra-giudiziale i reclami; monitorare e verificare l'efficacia

³⁶ Ritiene che la proposta in questione sia comunque andata oltre ogni aspettativa Libertini 2022.

³⁷ Si tratta di quelle stabilite nell'Unione europea con oltre 250 dipendenti e fatturato mondiale pari o superiore a 40 mln di euro (indipendentemente dal settore di appartenenza), nonché delle società madri di grandi dimensioni (con oltre 500 dipendenti e fatturato mondiale superiore a 150 mln di euro), ma anche delle imprese di Paesi terzi con fatturato superiore a 150 mln di euro di cui almeno 40 mln generato in UE.

delle azioni intraprese; fornire la giusta informazione a lavoratori e rappresentanti, e dare corso alla consultazione delle parti interessate lungo tutto il percorso di *due diligence*.

Agli Stati UE spetta il compito di definire sistemi capaci di assicurare che le imprese insediate nei propri territori garantiscano l'adempimento degli obblighi da parte delle proprie filiazioni, lungo l'intera catena di approvvigionamento, indipendente dalla consistenza quali-quantitativa di tale catena, inclusa la possibilità per gli interessati di agire in giudizio per il risarcimento danni.

Di conseguenza, le società che hanno sede nell'Unione, onde essere esonerate dall'attribuzione di responsabilità civili per violazioni ambientali o violazioni dei diritti umani (intendendosi quelli 'coperti' dalla direttiva, ovvero lavoro forzato e minorile, salute e sicurezza, sfruttamento dei lavoratori) compiute da un fornitore con il quale sussiste un rapporto commerciale stabile o permanente (rientranti nel concetto di «catena di attività» in luogo della «catena del valore» nel senso assunto fino alle modifiche intervenute nel dicembre 2022), devono dimostrare di aver stipulato con essi un codice di condotta, di cui sia stata verificata la conformità, costantemente sottoposto a un *risk assessment*. A sua volta, la verifica della conformità, è affidata a modelli riconducibili a diversificati *Compliance Management Systems* (CMS) in larga misura impiegati utilizzando strumenti digitali utili a identificare i rischi (oltre che a rilevare eventuali violazioni) i quali, nel caso dei diritti umani, vengono accompagnati da processi atti a rendere trasparenti verso i lavoratori gli impegni che gravano sull'azienda, in particolare per ciò che riguarda la protezione dei dati, la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, la gestione delle pari opportunità, la regolazione dell'orario di lavoro e l'uso dei sistemi di comunicazione digitale e dei *social*.

La combinazione della presente proposta di direttiva con l'*Artificial Intelligence Act* è non solo possibile, ma ovviamente necessaria ogni qual volta, nell'esercizio dell'impresa o nella veste di utente dei servizi di IA, l'impresa si trovi a gestire, sviluppare, detenere, utilizzare e quant'altro, strumenti capaci di determinare impatti sui diritti umani dei lavoratori. Riterrei, in questi casi, che la gestione aziendale della *due diligence* debba coinvolgere e integrare gli aspetti relativi alla gestione dell'IA ad alto rischio – e possibilmente implementare anche quelli non ad alto rischio – nel decalogo delle *policy* necessarie a definire gli impatti e gli eventuali rischi sui diritti dei lavoratori lungo la catena di approvvigionamento (che ovviamente si estenderà da quella di cui tratta la normativa sull'IA, ovvero importatori, distributori, rappresentanti autorizzati, ecc., alla catena di approvvigionamento a cui fa riferimento la disciplina sulla *due diligence*).

Mantenendo la trattazione della proposta di direttiva sulla *due diligence* lungo il più ristretto filone dei codici di condotta, si nota come in essa ricorra più volte il richiamo a tali codici quali strumenti utili a definire

le norme, i principi e le misure cui attenersi e da attuare, se del caso, in tutta l'impresa e nelle sue filiazioni in tutte le operazioni aziendali ed esporre le procedure predisposte e le opportune misure adottate per l'esercizio del dovere di diligenza, comprese le misure adottate per attuare il dovere di diligenza in linea con gli articoli 7 e 8 nella catena del valore, comprese le misure pertinenti adottate per incorporare il dovere di diligenza nel proprio modello di business, nelle pratiche di impiego e di acquisto con i soggetti con cui l'azienda intrattiene un rapporto d'affari e le misure adottate per monitorare e verificare le attività in materia di dovere di diligenza, nonché politiche adeguate per evitare di trasferire i costi della procedura di diligenza ai partner commerciali che si trovano in una posizione di maggiore debolezza;

peraltro, aggiornando «la politica del dovere di diligenza *in caso di cambiamenti significativi*»³⁸.

Tali codici rientrano nella multiforme categoria della regolazione privata ma possiedono caratteristiche diverse da quelle della disciplina sull'Intelligenza artificiale. Dal punto di vista formale, in virtù del fatto che su tali codici descrivono i rischi e le misure di mitigazione, sui quali le Autorità di controllo hanno poteri di intervento, e in ragione dei quali è giudicata la diligenza dell'impresa e misurato il relativo operato, essi appartengono al novero delle misure di co-regolamentazione nel senso sopra espresso, con il rafforzativo di potervi ricondurre (ma sarà comunque il caso di aspettare l'implementazione della direttiva da parte degli stati membri, una volta perfezionata) non solo un potere sanzionatorio a carico dello Stato ma anche di altri soggetti lesi dalle relative inefficienze o mancanze. Tra questi potrebbero in primo luogo rientrare anche le stesse aziende della catena di fornitura che abbiano agito per imporre contrattualmente, ai *partener* in affari³⁹, il rispetto del codice di condotta⁴⁰, qualora tale rispetto sia venuto meno.

³⁸ Così Considerando 28 *post* emendamento 35. Quanto al nuovo art. 5, par. 1, lett. b (*post* emendamento 144), in questo si descrive il codice di condotta come quello che «definisce le norme, i principi e le misure da seguire e da attuare, se del caso, in tutta la società e nelle sue filiazioni in tutte le operazioni. Il codice di condotta è concepito in modo da garantire che la società rispetti i diritti umani e l'ambiente ed è allineato ai valori fondamentali dell'Unione».

³⁹ Ciò è pensato senza traslazione di responsabilità per l'esercizio del dovere di diligenza (Considerando 34-*bis* introdotto dall'emendamento 46).

⁴⁰ Così, Considerando 34, *post* emendamento 45; Considerando 39, *post* emendamento 51; art. 7, par. 2, lett. b) e art. 8, par. 3, lett. c).

Quanto all'aspetto sostanziale, tali codici di condotta hanno un dimensionamento volontaristico nella sola declinazione delle specifiche azioni necessarie al conseguimento degli obblighi di diligenza, mentre è imposta la relativa adozione (a carico delle imprese che rientrano nel campo di applicazione della direttiva, incluse quelle che appartengono alla catena del valore, ora catena di 'attività')⁴¹, così come la specifica finalizzazione (al conseguimento della tutela degli obiettivi ambientali e relativi ai diritti umani). Stante poi il rilievo che l'attuale carattere volontaristico della CSR «non sembra aver portato a miglioramenti su vasta scala in tutti i settori»⁴², la Proposta attiva un sistema di controlli rimesso in capo agli Stati membri. Questi ultimi dovranno provvedere affinché ciascuna impresa di pertinenza adempia ai doveri di diligenza in materia di diritti umani: e dunque integri il dovere nell'ambito delle politiche aziendali, lo aggiorni periodicamente, descriva l'approccio adottato, predisponga le procedure per adempirvi, si doti di un codice di condotta a cui dipendenti e società affiliate devono attenersi. Tuttavia, gli Stati dovranno, inoltre, sia designare autorità nazionali di controllo con poteri di vigilanza e poteri di esecuzione di tali obblighi, sia stabilire le norme relative alle sanzioni applicabili.

Due sono gli aspetti di particolare interesse che emergono da quanto riportato. Il primo attiene al potere di esecuzione attribuito alle predisponente Autorità di controllo nazionali: un potere di esecuzione che si dovrebbe estrinsecare in relazione a quanto omesso dalle società in questione o non adempiuto, con i relativi limiti operativi e contenutistici.

Il secondo aspetto attiene invece al carattere vincolante dei codici di condotta e dei relativi contenuti, una volta adottati, tale da ritenere che gli stessi costituiscano ormai una forma regolativa del tutto snaturata dai connotati fino a oggi riconosciuti agli strumenti di CSR. Tale aspetto esprime il cambiamento di paradigma dell'Unione al riguardo e palesa, come noto, la sfiducia sulle capacità di indurre obliquamente le imprese a dotarsi di mezzi di implementazione di stampo volontaristico. Ma ciò che comporta una tale svolta (verso una regolazione autoprodotta ma vincolante) è, piuttosto, il rischio che l'adozione di codici di condotta e, dunque, di azioni conformi alla direttiva sia per nulla presidiato da buone intenzioni, bensì dal mero bisogno di conformarsi a un obbligo giuridico. Il che, appiattendolo tutte le imprese sul medesimo obbligo, oltre a porre un problema di efficacia/efficienza della CSR (Di Rienzo 2019, 12), potrebbe

⁴¹ Il modello secondo cui la normativa non definisce gli impegni assunti ma impone alle imprese la loro adozione era già presente, ad esempio, nella legge federale degli Stati Uniti *Public Company Accounting Reform and Investor Protection Act of 2002* (SOX) del 2002. In ordine a tale tecnica legislativa, cfr. Beier 2002.

⁴² In tal senso, la Relazione alla Proposta (par. 1).

rendere ancor più difficile individuare e selezionare quelle realmente virtuose e che hanno interiorizzato una filosofia gestionale improntata alla sostenibilità, impedendo di svelare un eventuale atavico approccio egoistico e una visione economica miope.

Al di fuori del campo di applicazione della proposta di direttiva (quindi per le imprese che non raggiungono i livelli dimensioni e di fatturato indicati), la CSR conserva gli attributi di volontarietà che l'hanno fino ad oggi caratterizzata.

2.2.2 Le tecniche di identificazione degli impatti sui diritti umani nella proposta di direttiva sul dovere di diligenza

Indiretta è l'attenzione che la proposta di direttiva rivolge ai contenuti sostanziali dei diritti dei lavoratori meritevoli di essere presidiati, così come alleggerita è la procedura per la consultazione degli *stakeholder* che acquisisce carattere eventuale, a differenza di quanto previsto dal Principio n. 17 dei Principi-Guida su *Imprese e Diritti Umani* del Consiglio per i Diritti Umani dell'ONU del 2011, in cui la consultazione con i portatori di interesse, circa l'identificazione degli impatti negativi sui diritti umani, ha carattere sempre necessario. La proposta è, piuttosto, centrata sulle tecniche di tutela adottabili, per le quali sono ipotizzabili perlomeno tre classificazioni, che chiamano ampiamente in causa gli Stati membri nell'adozione dei relativi strumenti utili a mettere in condizioni le imprese di svolgere o compiere quanto previsto.

La prima si basa appunto sull'adozione di *codici di condotta* sopra descritti. Tali codici appartengono a quello che, nella regolazione dell'IA, ho indicato come il terzo livello di tutela (par. 2.1 e *subparr.*), ivi del tutto eventuale, per quanto auspicabile in termini giuslavoristici, e che la direttiva sul dovere di diligenza trasla dalla dimensione volontaristica della CSR 1.0 al nuovo piano della CSR 2.0 vincolata, e dunque riconducibile al modello di co-regolamentazione. Ovviamente l'*upgrade* riguarda i soli codici di condotta (e dunque la CSR) delle aziende rientranti nel campo di applicazione della direttiva, mentre continuano a restare presidiate dalla volontarietà le azioni promozionali e propositive di aziende esterne a tale ambito di applicazione, per le quali il criterio della auto-regolamentazione continua a rappresentare il modello di riferimento (con sue caratteristiche e limiti: si veda Cagnin 2013, par. 2.5).

La seconda tecnica di tutela è rinvenibile nell'obbligo delle aziende di procedere a una *consultazione* dei diversi portatori di interessi, tra cui figurano «i dipendenti della società, i dipendenti delle sue filiazioni, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori». Tale consultazione dovrà avvenire sia, in generale, lungo «l'intero processo di esecuzione delle azioni di

dovuta diligenza» (Considerando 26-*bis*), sia nella pianificazione di un piano di azione correttivo in caso di impossibilità di un arresto immediato dell'impatto negativo (art. 8, par. 3, lett. b), sia al fine di «raccolgere informazioni sugli impatti negativi effettivi o potenziali» (art. 6, par. 4).

La terza tecnica attiene alla possibilità di favorire, da un lato, azioni per fronteggiare il pericolo di impatti negativi sui diritti umani sia mediante segnalazioni e *reclami* di lavoratori e organizzazioni sindacali nei riguardi dell'impresa il cui operato desta timori (art. 9), sia mediante periodiche attività di monitoraggio (art. 10) e, dall'altro lato, azioni per *prevenire e attenuare* i potenziali impatti negativi, il cui esito ultimo potrebbe consistere nella cessazione del rapporto d'affari (*passim*).

A quest'ultimo riguardo, tuttavia, la Proposta chiarisce che «le società non dovrebbero essere tenute a cessare il rapporto d'affari se è ragionevole aspettarsi un impatto più grave». E così il Considerando n. 36-*bis* esemplifica i casi in cui il danno sia da considerarsi tale:

ad esempio, la cessazione di un rapporto d'affari in cui è stato individuato un potenziale impatto negativo a causa del ricorso al lavoro minorile potrebbe esporre il minore a impatti negativi ancora più gravi in termini di diritti umani. Analogamente, un impatto negativo più grave potrebbe verificarsi se i lavoratori fossero privati di un salario atto a garantire condizioni di vita dignitosa a causa della cessazione del rapporto d'affari con il datore di lavoro volta a porre fine a un potenziale impatto negativo consistente nella violazione del diritto alla negoziazione collettiva.

E ciò che interessa particolarmente dell'esemplificazione è l'invito, implicito, alla concreta ponderazione degli interessi in gioco, in adesione alla già invocata tecnica di bilanciamento dei valori (cap. II, par. 7).

Quanto al dimensionamento dei diritti umani che costituiscono oggetto del dovere di diligenza, la Proposta fa una chiara scelta di metodo, che consiste nell'operare un rinvio aperto a diritti e divieti sanciti nelle Convenzioni sui diritti umani, individuando quale impatto negativo quello generato «da qualsiasi azione che inibisca o riduca la capacità di un individuo o di un gruppo di godere dei diritti o di essere protetto dai divieti sanciti dalle convenzioni e dagli strumenti internazionali elencati nell'allegato, parte I, sezione 1, e nell'allegato, parte I, sezione 2». Tale rinvio alle specifiche Convenzioni internazionali in elenco, non può che comportare una sorta di inglobamento dei diritti ivi contenuti all'interno della CSDDD, con conseguente relativo rafforzamento.

Nel complesso, i due provvedimenti qui brevemente approcciati (IA e *due diligence*) compiono scelte legislative di tecnica regolativa piuttosto chiare. È nel senso di un approccio minimalista la regolazione dei sistemi di IA – potrei dire alla stregua di quello già segnalato in ordine alla rego-

lazione della CSR (Ferraresi 2012, 40-1) – in cui l'UE si occupa della creazione di un quadro di riferimento vincolante per gli Stati atto a favorire la diffusione dei sistemi di IA e a rafforzarne sviluppo e commercializzazione, nel convincimento, peraltro, della relativa grande utilità ai fini dei doveri delle imprese e degli obiettivi climatici. La declinazione di garanzie è relativa ai soli sistemi ad alto rischio e il rafforzativo espresso dalla adozione dei codici di condotta dei fornitori (e delle aziende fruitrici), per quanto formalizzato quale tecnica regolativa nell'ambito di una più ampia cornice opportunamente valorizzata, resta atto di natura volontaristica.

Nel caso della direttiva sulla *due diligence* l'approccio è invece particolarmente rigoroso (per quanto limitato alle imprese rientranti nel campo di applicazione della proposta) e la tecnica regolativa è fortemente imperniata sulla costruzione di un sistema di tutele a rete, la cui finalità è esattamente la tutela di alcuni diritti umani (e dell'ambiente, in particolare) a differenza della normativa sull'IA posta a presidio di una concezione di sviluppo preordinatamente ancorata alla massima espansione tecnologica (ma con apprezzabili addentellati migliorativi nella versione accettata dal Parlamento nell'estate 2023).

3. CSR, sostenibilità e tutela dei diritti umani mediante azioni di mitigazione del rischio nella dimensione globale e digitale

Dopo l'affondo sui modi con cui l'impresa è sollecitata alla sostenibilità (par. 1 e *subparr.*), o a questa indotta in ragione delle riforme legislative in atto (par. 2 e *subparr.*), è utile tornare alla trattazione dell'impresa e al ruolo da questa giocato nella sostenibilità sociale, in particolare, anche sotto il più specifico frangente della sostenibilità digitale sul lavoro. L'argomento può essere affrontato con approcci diversificati. Il ruolo al momento prescelto, in un'economia di scala mondiale, è proiettato alla finalità di mitigare i rischi di impatto dei processi produttivi sui *diritti* dei lavoratori, con un apporto che, dalla prospettiva di europei, può dunque dirsi minimale nel momento in cui va a introiettare la concezione valoriale occidentale dei diritti sociali sul lavoro. Se usiamo la prospettiva nazionale e anche europea, non dovremmo collocarci nella prospettiva della CSR, dal momento che l'obbligo del rispetto di tali diritti appartiene al sistema già normato, rappresentando, piuttosto, un approccio di *compliance*. In questo senso i codici di condotta a cui fa riferimento la proposta di direttiva sul dovere di diligenza, per come sono stati congegnati, non costituiscono espressione di un modello di responsabilità sociale di impresa, ma un dovere procedurale utile affinché le imprese assicurino, nelle loro azioni e relazioni interne e con l'estero (o, se estere, nel loro commercio con l'Europa), il livello di tutela minima dei diritti umani che connota il contesto europeo.

Per il diverso approccio che invece ha l'attuale regolazione in tema di Intelligenza artificiale, sarà quindi utile distinguere – a mo' di inquadramento generale necessario alla trattazione più centrata sul diritto del lavoro dei capitoli a seguire – tra un approccio alla sostenibilità (digitale) sul lavoro quale mitigazione del rischio (par. 3.2) e un approccio proattivo e promozionale che miri a soddisfare i bisogni sociali (par. 4 e *subparr.*; par. 5 e *subparr.*).

A tal fine, può essere di utilità alla sintesi l'utilizzo di parole-guida, quale concettualizzazione per la trasposizione nel mondo del digitale e dell'IA. La CSR è infatti profondamente veicolata dall'uso di un certo linguaggio che è, al tempo stesso, strumento di dialogo (per la condivisione degli obiettivi sociali, aziendali, oltre che ambientali) ma anche di comunicazione (sotto il frangente, in particolar modo, della reputazione commerciale).

3.1 Brevissimi cenni introduttivi alla 'questione' della tutela dei diritti umani nello spazio globale

La tutela dei diritti dei lavoratori trova spazio in una quantità cospicua di documenti europei e internazionali, in cui il distinguo in ragione delle dimensioni dell'impresa non costituisce (o non dovrebbe costituire) un aspetto centrale di interesse.

Già sulla base delle linee guida dell'Ocse⁴³, il dovere di tutela dei diritti umani è posto in capo ai singoli Stati e alle imprese all'interno del quadro regolamentato dalle norme internazionali e dalle leggi nazionali in cui le imprese operano. Sulla base di tali linee guida, il rispetto dei diritti umani trova forma mediante un approccio preventivo o di mitigazione – in cui il particolare risalto è dato sia all'adozione di una «politica che le impegni al rispetto dei diritti umani» sia al «mettere in atto una due diligence in materia di diritti umani, in misura adeguata alla dimensione, alla natura e al contesto delle attività nonché alla gravità del rischio di impatto negativo contro i diritti umani» – e un approccio rimediabile o riparatorio, grazie al quale: affrontare l'impatto negativo sui diritti umani in rapporto a tutte le attività in cui le imprese sono coinvolte; contribuire a contrastare l'impatto quando si verifica; «cercare di prevenire o mitigare l'impatto negativo sui diritti umani direttamente correlato, per via di un rapporto commerciale, alle loro attività imprenditoriali, ai loro prodotti o ai loro servizi, anche se esse non contribuiscono a tale impatto»; «cooperare attraverso meccanismi legittimi volti a porre rimedio all'impatto negativo sui diritti umani»⁴⁴.

⁴³ OECD *Guidelines for Multinational Enterprises*, 2011, parte I, par. IV.

⁴⁴ Cfr. inoltre il Rapporto ONU, *Proteggere, rispettare e rimediare: un quadro per le imprese e i diritti umani*.

Si tratta quindi di un duplice approccio che si sostanzia in un processo di analisi, indagine, valutazione e perizia, i quali si traducono letteralmente nel concetto di «dovuta diligenza», intesa come «quel processo che, in quanto parte integrante dei sistemi decisionali e di gestione del rischio, permette alle imprese di identificare, prevenire e mitigare il proprio impatto negativo, effettivo e potenziale [nelle materie trattate nelle Linee Guida OCSE] e di rendere conto del modo in cui affrontano il problema».

Tali doveri sono indipendenti da dimensioni, settore, assetto produttivo, struttura aziendale, luogo e contesto in cui operano le imprese⁴⁵, per il fatto di avere, la tutela dei diritti umani come norma di comportamento, un carattere universale indipendente «da capacità e volontà degli Stati di adempiere ai propri obblighi in merito» (OCSE 2011). Di guisa che le imprese non sono esonerate dal rispetto dei diritti umani laddove lo Stato agisca in maniera contraria agli obblighi internazionali e, al contrario, dovranno adoperarsi per onorare gli impegni internazionali senza che ciò determini una violazione della normativa nazionale.

In argomento, la sovrapposizione regolativa tra dimensione internazionale e regolazione europea e nazionale diviene evidente, e il punto di riferimento restano una serie di atti internazionali quali quelli stabiliti fin dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948 (e i successivi strumenti pattizi, quali il Patto internazionale sui diritti civili e politici e la Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, entrambe del 1966) e la Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro dell'OIL del giugno 1998.

Ma qui la questione diventa complessa, in ragione dei limiti alla azionabilità internazionale di tali obblighi delle imprese, nel caso in cui manchi un primo presidio degli Stati in cui le imprese sono insediate o altrimenti operano⁴⁶. La dimensione sanzionatoria ha infatti iniziato a trovare un limitato

⁴⁵ L'Ocse invita inoltre le imprese ad adottare *standard* supplementari a tutela di «individui appartenenti a gruppi specifici o a popolazioni meritevoli di attenzione particolare». Ampiamente in argomento, Lenzerini 2014.

⁴⁶ Sull'assenza di un ruolo incisivo, al riguardo, anche da parte delle organizzazioni internazionali, e in particolare dell'OIL, Sanguineti Raymond 2020, 199 sgg. Politicamente interessante è la Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la dovuta diligenza e la responsabilità delle imprese (2020/2129(INL)) (2021/C 474/02). Essa prende in considerazione la situazione dei diritti delle minoranze etniche e religiose in Cina chiedendo sanzioni per i funzionari cinesi responsabili. Sulla possibilità di invocare presso i giudici nazionali i principi di CSR delle imprese in ambito di diritti umani Delmas-Marty 2006, 255-57. Vedi inoltre Perulli 1999.

spazio – salvo interventi che vedono protagonista l'OIL⁴⁷ – essenzialmente con l'adozione di sanzioni commerciali in seno ai TRIPs dei Paesi in via di sviluppo e mediante accordi di libero scambio (come l'USMCA fra Stati Uniti, Canada e Messico) in cui gli Stati legittimano la proposizione di ricorsi direttamente contro le aziende private accusate di lesioni ai diritti umani⁴⁸.

Se poi si tratta di imprese che rappresentano degli operatori strategici per l'economia nazionale, la funzione 'collaborativa', pretesa da alcuni Paesi, diviene ancor più evanescente per non dire utopistica. Spesso sussiste, infatti, una sorta di patto tacito fra imprese e territori in via di sviluppo, il cui scopo è quello di evitare presidi o verifiche che possano indurre l'impresa a delocalizzare in altri contesti. Al tempo stesso, alcuni Paesi o territori guardano con sospetto le azioni dei Paesi sviluppati in tema di tutela dei diritti umani, reputandole una forma di strategia protezionistica, divenendo così più portati a compensare con l'astenersi dal ruolo di controllo.

Il fulcro della regolazione internazionale è dunque centrato proprio sulla CSR⁴⁹, conseguita attraverso l'invito alle imprese multinazionali a redigere una «dichiarazione di intenti» che, cito testualmente:

(i) sia approvata ai massimi livelli dell'impresa; (ii) sia elaborata da esperti in materia interni e/o esterni; (iii) definisca le aspettative nei confronti dell'impresa del personale, dei partner commerciali, e delle altre parti direttamente collegate alle attività, ai prodotti o ai servizi dell'impresa stessa in merito ai diritti umani; (iv) sia di pubblico dominio e divulgata all'interno e all'esterno a tutto il personale, a tutte le aziende associate e alle altre parti coinvolte; (v) si traduca in politiche e procedure operative tali da essere integrata in tutta l'impresa (Linee-guida Ocse, parte I, capo IV, par. 44).

La nuova proposta regolativa in tema di *due diligence* europea si inserisce a pieno titolo nel solco di tali strumenti regolativi internazionali⁵⁰,

⁴⁷ Cfr. Perulli 2019, 396-98; Pertile 2019, 417 sgg. Rilievi di sistema in Borelli e Cappuccio 2019 e in Brino 2019, par. 3.

⁴⁸ In tema, ampiamente, Perulli e Speciale 2022, 126-28. Su imprese transnazionali e relativa responsabilità in quanto soggetto non statale del diritto internazionale, Marrella 2019. Sulla possibilità che l'adozione di rimedi internazionali possa trovare un ostacolo concreto alla relativa adozione a motivo nella dimensione interstatale David e Jauffret Spinosi 2001.

⁴⁹ Cfr. tuttavia Criveller 2022, per riflessioni intorno al ruolo che potrebbe essere giocato dalle ONG libere di scegliere «quali casi portare in tribunale» (Criveller 2022, 158).

⁵⁰ Il modello regolativo ricalca inoltre quello sul *core labour standards* dell'OIL (dichiarazione del 1998) e del *Global Compact* al quale sono invitate ad aderire le multinazionali per un patto globale su diritti umani, condizioni di lavoro e ambiente. In tema, ampiamente, Castellaneta 2019, 265-89; Borgia 2010, 20-4.

mirando a rafforzare il controllo degli *standard* di sicurezza minimi e a rendere più robusto l'impegno dichiarativo delle aziende (par. 2.2), se pur con alcuni limiti. Si tratta di un approccio che descrive una precisa scelta di metodo – invero non pienamente adesiva a quella delle linee guida Ocse citate – legata al doppio binario del supposto minor impatto sui diritti umani delle imprese di dimensioni minori (escluse dal campo di applicazione) e del bisogno di badare ai costi delle politiche di sostenibilità che sono maggiormente impegnativi per le medie e piccole realtà produttive.

Tale scelta, se letta nella prospettiva della tutela ambientale, risponde a una logica in linea di massima condivisibile, potendosi ritenere ragionevole (ma solo *più* ragionevole, in quanto più probabile) che le maggiori dimensioni dell'impresa abbiano una più elevata incidenza sull'impatto ambientale prodotto. Diversa è, a mio giudizio, la riflessione in tema di rispetto dei diritti umani, dove la consequenzialità tra le due variabili (dimensioni/settore e relativo impatto), sotto il profilo dell'attenzione a tali diritti, è decisamente meno scontata e meno evidente. Potrei perfino dire che talvolta le ridotte dimensioni inducono ad avere minori attenzioni ai lavoratori, per i minori rischi che tali azioni generino una risposta, degli stessi lavoratori, volta alla rivendicazione dei propri diritti, oltre che per la minore visibilità delle azioni in contesti operativi ristretti e defilati. Certo è vero che, se letta sotto il profilo del concetto di 'impatto', più basso è il numero di lavoratori coinvolti e più basso è il relativo impatto; ma non mi sento di condividere tale prospettiva che ritengo globalista e non centrata rispetto all'inquadramento dei diritti umani come diritti individuali, in cui ogni individuo ha, e possiede, il valore della totalità, a prescindere dal fatto di condividere, con pochi o con molti, la medesima sorte. Ma soprattutto non si riscontra una continuità con i citati Principi-Guida dell'ONU del 2011 e con le citate Linee-Guida dell'OCSE, che trovano applicazione per tutte le imprese, per quanto secondo un principio di gradualità.

Anche in termini di costi della sostenibilità ambientale, pare giustificato assegnare rilevanza alla dimensione dell'impresa, per la capacità che questa ha di assorbire più facilmente il relativo impegno economico (Romei 2006, 166). D'altro canto, la questione relativa all'impatto dei costi è da sempre presente nella prospettiva europea, basti guardare alle modifiche introdotte all'art. 137 dal Trattato di Nizza del 2001, in cui figura l'invito a evitare di porre vincoli amministrativi, finanziari o giuridici tali da «ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese».

La trattazione della tutela ambientale e dei diritti umani in seno al medesimo coacervo regolativo non valorizza, dunque, adeguatamente, il diverso peso delle due componenti, né consente di operare dei distinguo invece importanti.

Il modello regolativo che l'Unione si accinge ad adottare si allinea dunque, rafforzandolo, al sistema che fino a oggi ha trovato applicazione per le grandi multinazionali mediante la CSR, dove l'utilizzo di bilancio sociale, codici etici, codici di condotta e oltre, è stato concepito proprio per le grandi realtà aziendali internazionali. Al contrario, una politica di CSR sui diritti umani non può essere solo affare per ricchi e per chi possiede un potere di mercato⁵¹.

Ad ogni modo, l'utilità dell'impostazione regolativa nei riguardi dei grandi colossi e delle imprese multinazionali operanti a livello internazionale (che, come detto, non risiede solo nella normativa in ponte ma anche in quella ben più risalente), consiste piuttosto nel sistema di sviluppo delle tutele lungo la catena di attività/fornitura (Brino 2020a). Il modello – fino ad oggi inedito nella regolazione europea (Brino 2020a)⁵² – è infatti destinato a favorire un controllo non solo istituzionale sull'operato dell'impresa singola facente parte di una catena (comunque inefficace se l'impresa è collocata in Paesi *offshore* dal punto di vista dei diritti umani), ma anche dell'intera filiera, onde consentire a tutte le imprese interessate di poter continuare a collocare nel mercato i propri prodotti e a beneficiare di commesse di altre imprese, che sono a loro volta interessate a mantenere integra la catena di fornitura.

3.2 I diritti umani (e le relative tutele) al cospetto della trasformazione digitale: per una breve sintesi nell'ambito dei principi internazionali di tutela dei lavoratori (messi a dura prova anche nelle economie avanzate)

Anche a tralasciare l'impatto generale dei processi regolativi in atto a livello europeo (quand'anche non ancora completati), vi è dunque una dimensione internazionale tutt'altro che ridotta – che va a comporre «ordini plurali a diverso raggio di azione» (Gottardi 2006, 9) – per la quale il rispetto dei diritti umani fondamentali sul lavoro è ancora affidata a un modello di implementazione di stampo volontaristico, stante la difficoltà di azionare giuridicamente i diritti violati sanciti da norme internazionali di *compliance*. Il che dà corpo alla grande contraddizione di tenere assieme il concetto di «diritti umani fondamentali» con un criterio di applicazione che ha matrice volontaria: «i diritti sono tali proprio perché il loro rispetto non scaturisce dalle concessioni di un capitalista più o meno illu-

⁵¹ La dottrina afferma ampiamente che può permettersi di praticare la CSR chi ha un effettivo potere nei mercati. Così già in Manne 1962, 55-64.

⁵² Così esattamente nella Relazione di accompagnamento alla proposta di direttiva in esame, par. 1, ultimo cpv.

minato (magari perché reso cosciente dei suoi 'veri' interessi dal tam-tam della CSR), e si impone nella buona come nella cattiva sorte» (Del Punta 2006a, 6). Al tempo stesso tale contraddizione spiega la ragione per cui la CSR ha preso corpo a livello internazionale, in seno allo spazio economico globale, in cui quei diritti sono difficilmente azionabili, per quanto aleggianti al di sopra delle regolazioni nazionali⁵³.

Il nodo più significativo da sciogliere risiede dunque nell'adozione di strumenti di tutela giudiziaria internazionali che siano efficaci a consentire quel salto di paradigma della CSR in ordine a tutti quei diritti, principalmente ricavabili dal *core labour standard* dell'OIL e fondati, in particolare, sul *Framework on Business and Human Rights* dell'ONU del 2008 oltre che sui Principi-Guida in tema di *Imprese e Diritti Umani* del Consiglio per i Diritti Umani del 2011⁵⁴. Quest'ultimo documento, in particolare, si fonda su tre pilastri che vedono protagoniste le imprese (Macchi and Bright 2020), mediante: (I) l'obbligo posto in capo agli Stati di proteggere gli individui dalle violazioni dei diritti umani compiuti dalle imprese; (II) la responsabilità di Stati e imprese nel rispetto dei diritti umani; (III) la responsabilità di Stati e imprese di garantire l'effettività dei rimedi alle violazioni compiute.

A volersi spingere sul terreno degli strumenti di tutela dei diritti umani nei contesti digitalizzati, o impattati da mutamenti tecnologici e trasformazione digitale, le incertezze divengono ancora maggiori. Alcune tutele in ordine a diritti basilari sul lavoro, se calate in campo tecnologico-digitale, appaiono infatti profondamente deficitarie perfino nei contesti dei Paesi occidentali più sviluppati, dove invece il problema dei diritti 'umani' sul lavoro *tout court* è limitato alla distorsione applicativa di cui possono farsi protagoniste alcune imprese, ma non a quello della loro tenuta giuridica in seno all'ordinamento di riferimento⁵⁵.

Tenterò dunque di proporre giusto qualche interrogativo e qualche breve considerazione di sistema – riservando spazio in altra sede per riflessioni più specifiche (capp. IV e V) – partendo proprio dall'elenco dei diritti umani che l'OIL ha nel tempo elaborato e leggendolo *solo* sotto la lente del processo di trasformazione digitale del lavoro. Per il taglio assunto, non

⁵³ In effetti, nell'ordinamento italiano, ad esempio – come in quello limitato al contesto territoriale dei Paesi occidentali sviluppati – la CSR «finirebbe per svolgere una funzione – non inutile, ma – meramente ripetitiva o, in qualche caso, di semplice contorno rispetto all'apparato normativo esistente»: Tullini 2006, 64.

⁵⁴ La letteratura sui principi internazionali in tema di diritti umani è sterminata. Vedi, comunque, l'importante opera di Lenzerini 2008. Vedi inoltre Carella 2017, 261 sgg.

⁵⁵ Riflessioni sul grado di implementazione effettiva dei *core labour standard* si trovano nel contributo di Borzaga e Mazzetti 2019, 447-65.

sarà quindi possibile, né tanto meno opportuno o necessario, richiamare la sterminata dottrina che di tali temi si è occupata in linea generale, avendo interesse ad una mera rappresentazione sistematica e complessiva delle questioni che emergono dalla combinazione tra il tema dei diritti basilari sul lavoro e quello dell'uso delle tecnologie digitali.

Nella prospettiva del *lavoro infantile*⁵⁶, uno degli aspetti di maggior interesse attiene, ad esempio, all'assenza di garanzie in ordine all'età del *worker* che accede alla Rete per attività di *crowdwork*; salvo escludere quelle tutele più blande e facilmente aggirabili consistenti nella necessità di creare *account* con cui identificare l'età dell'utilizzatore dei sistemi di Rete. Nel contesto del lavoro nel *web*, il fenomeno del lavoro infantile è quanto mai in agguato proprio per la presenza di inadeguati sistemi di controllo.

Da una ancor più particolare prospettiva di indagine potremmo pensare alla figura dell'*influencer* o dello *youtuber*⁵⁷ il quale ultimo, come da definizione in Treccani, è «persona, di solito giovane, iscritta alla comunità del sito di condivisione *YouTube*, che carica video originali in cui si esibisce in una sorta di spettacolo personale, consistente nel commento più o meno scherzoso delle fasi del videogioco in cui è impegnata, nelle imitazioni di celebri cantanti pop e simili, ottenendo talvolta popolarità e successo commerciale». La definizione fornisce un'immagine scherzosa, da *puer ludens*, che apre alla dimensione goliardica e ricreativa del fare, tralasciando tuttavia la circostanza che la popolarità, e dunque il denaro da questa veicolato, si ottiene con la costante applicazione 'lavorativa' e, soprattutto, tralasciando il fatto che in talune famiglie, anche occidentali, lo *youtuber* (ma lo stesso vale per l'*influencer*) può costituire il perno sul quale ruota l'intero assetto economico familiare⁵⁸.

Se tuttavia affrontiamo la questione dello *youtuber* infrasedicenne, la percezione del disvalore (per dedotta violazione dei diritti umani) si perde completamente, cosa che invece non dovrebbe avvenire, per una serie di motivi. Vi è certezza che, in ogni caso, l'attività svolta si possa inquadrare all'interno delle regole del lavoro autonomo? E se sì, come si conciliano tali regole con la normativa che impedisce, ad esempio, l'apertura di una partita iva a carico di minorenni? Quali garanzie fornisce la Rete

⁵⁶ Cfr. C138 OIL – *Convenzione sull'età minima*, 1973 (e comunque già nel 1959, C112, *Convenzione sull'età minima nella pesca* e nel 1965, C123, *Convenzione nel lavoro sui sotterranei*). Vedi inoltre C182 OIL – *Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile*, 1999.

⁵⁷ Riflessioni simili sono impiegabili in relazione alla figura dell'*influencer*. Sulle tutele per tale lavoro, Iervolino 2021 e Torsello 2021.

⁵⁸ Si faccia il caso di Ryan Kaji, il texano protagonista del canale *Ryan's World*, che ad appena 9 anni ha fatturato oltre 30 milioni di euro.

sul fatto che la famiglia sia realmente al corrente dell'attività svolta e in che modo acquisisce il consenso dei genitori? Come è gestita tutta la rete dei controlli genitoriali o tutoriali? È qualificabile come sfruttamento del 'lavoro' minorile da parte di coloro che finanziano le inserzioni pubblicitarie prima, durante o dopo il video dello *youtuber*, se ciò avviene senza essere a conoscenza di tali circostanze familiari o senza aver acquisito consapevolezza del contesto familiare in cui tutto avviene? È prevista (ma la risposta è per la negativa, almeno in Italia) l'estensione delle regole sul lavoro nello spettacolo in modo da assicurare perlomeno il rispetto della tutela relativa all'orario di lavoro? Quali accorgimenti sono messi in atto al fine di garantire gli effetti a medio e lungo termine dell'esposizione mediatica sui minori?

Anche nella prospettiva della violazione dei diritti umani da *lavoro obbligato, forzato e coatto*⁵⁹, le argomentazioni svolte rappresentano un utile terreno di riflessione. Non esistono adeguate regole di controllo, così come non esiste la possibilità di appurare quando e se lo *youtuber* (nell'esempio precedente), e soprattutto il semplice *crowdworker* – perfino totalmente privo della visibilità del primo – non siano obbligati fisicamente all'esecuzione della prestazione o comunque, pur in assenza di una coercizione fisica, non lo siano psicologicamente. La coercizione psicologica può infatti derivare, sia dalla necessità, che la Rete amplifica in maniera perversa, richiedendo di essere al passo con i coetanei⁶⁰, sia dalla spinta a utilizzare il lavoro in Rete nel tentativo di rispondere ai crescenti bisogni sociali delle famiglie. Il che può spingere a adottare una serie di accorgimenti per limitare la rintracciabilità che, a sua volta, fa crescere il rischio sia di uno sfruttamento maggiore della massa degli infra-sedicenni e non solo, sia di cadere nelle trappole della Rete (inclusa quella estorsiva).

L'angolo di osservazione della *tutela della salute umana*⁶¹ è forse quello che apre alle maggiori questioni, se affrontato nella prospettiva della

⁵⁹ C29 OIL – *Convenzione sul lavoro forzato*, 1930 (e successivo P29 OIL – *Protocollo relativo alla Convenzione sul lavoro forzato del 1930*, 2014) e C105 OIL – *Convenzione sulla abolizione del lavoro forzato*, 1957. A questo riguardo, si fa notare che la Commissione europea è impegnata nella elaborazione di una proposta di Regolamento (cosiddetta *Forced Labour Ban Regulation*) che porterà, se approvata, a vietare l'ingresso nell'Unione di prodotti ottenuti con lavoro coatto, compreso il lavoro minorile forzato.

⁶⁰ Si pensi alla crescita delle cosiddette *challenge* (come quelle su *TikTok*) a cui bambini e adolescenti si sottopongono con scopi non più soltanto emulativi ma per assicurarsi l'appartenenza al gruppo, e che richiedono azioni, spesso di iniziazione e spettacolarizzazione, alquanto pericolose per l'incolumità fisica.

⁶¹ Vedi C155 OIL – *Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro*, 1981 (ma *passim* nelle Convenzioni OIL, fin dagli inizi della relativa attività) e la *Convenzione quadro promozionale* del 2006 (C187).

trasformazione tecnologica e dei relativi impatti. Il lavoro da remoto, ad esempio – figlio dei tempi tutto sommato recenti, e destinato a crescere nelle stime generali – non è ancora adeguatamente presidiato dal punto di vista dei rischi psicosociali ma anche soggetto a una disciplina peculiare, che è tale anche nell'essere più blanda a motivo dei limiti alle 'interferenze' datoriali sui luoghi privati del vivere e dei limiti all'estensione alle abitazioni delle norme in tema di salute e sicurezza (cap. V).

Inutile dire, infatti, che il presidio esercitato sul lavoratore digitale che esegua la prestazione lavorativa in azienda è maggiore, per il diretto controllo che il datore può esercitare rispetto ai tempi di disconnessione, ai rischi legati a postura, affaticamento visivo e fisico e ai tempi di lavoro in generale. In un concetto di salute allargata, la remotizzazione del lavoro offre spunti interessanti di riflessione anche per ciò che attiene al cosiddetto *boundary*, ovvero al venir meno di un confine, emotivo e fisico ad un tempo, fra spazio lavorativo e spazio domestico e dei relativi rischi di sovrapposizione tra tali due ambiti. Tema che si somma a quello più investigato del *time porosity* – anch'esso impattante sulla salute fisica e psicologica – in cui la commistione attiene, questa volta, ai tempi di vita e di lavoro (Occhino 2010; D'Onghia 2018), con la porosità dei primi a motivo dell'estensione incontrollata o mal gestita dei secondi, e come frutto del dilagante diffondersi di una «*long hours working culture*» (Conaghan 2005; Faldetta 2009).

Per quanto quella del lavoro da remoto sia la prospettiva maggiormente dibattuta, non costituisce la dimensione applicativa più evidente degli impatti della transizione tecnologica sulla salute. Almeno due sono infatti le ricadute dirette che la trasformazione digitale è destinata a generare o accrescere.

Da un lato, sarà necessario porre maggiore attenzione ai rischi generati dall'interazione diretta o indiretta uomo-macchina (cfr. anche par. 5.1 e cap. IV). Si pensi all'incremento del rischio psicosociale insito in tale rapporto, in cui il lavoratore è chiamato a ridefinire il suo esatto posizionamento, non più soltanto nei riguardi del datore di lavoro, o rispetto ai colleghi, ma anche nei riguardi del *management* algoritmico e della macchina intelligente. La percezione che il lavoratore sviluppa è infatti quella di un datore di lavoro potenziato non solo nelle capacità di controllo della prestazione lavorativa eseguita, non solo nella capacità di scandire i tempi della lavorazione – ma qui trattasi dell'annoso problema dell'impostazione del lavoro tayloristico – ma anche nella capacità di compiere deduzioni destinate ad impattare sul rapporto di lavoro in conseguenza dell'osservazione di comportamenti, azioni, operazioni compiute dal lavoratore stesso, con l'aggravante che il processo 'logico'-deduttivo che si estrinseca nell'*output* della macchina algoritmica è impercettibile e, talvolta, basato su *input* non chiari, non

trasparenti, non condivisi (e magari ignoti al datore di lavoro perché gestiti solo dal fornitore, privo di adeguati codici di condotta).

Qui la direttiva sull'IA e la strumentazione sopra riportata (par. 2.2) possono dunque rivestire una elevata utilità ma a patto, tra le altre condizioni (cap. IV) di stimolare massivamente i codici di condotta dei fornitori nel caso di sistemi di IA non ad alto rischio e a patto di presidiare adeguatamente il sistema di immissione in commercio dei sistemi di IA ad alto rischio e il relativo utilizzo che ne facciano i singoli datori di lavoro.

Il tema dell'interazione uomo-macchina si porta poi dietro quello del *rating*, e della relativa insicurezza emotiva generata dalle conseguenze di una non totale obbedienza del lavoratore ai criteri di lavoro impilati nell'algoritmo. Purtroppo, si tende a trascurare l'impatto psicologico generato dal *rating* e quello comportamentale (quindi psicosociale) prodotto dal *ranking*. Gli impatti generati riportano alla mente la dimensione dell'accaparramento lavorativo ad ogni costo della prima rivoluzione industriale quando, senza ancora beneficiare del presidio sindacale e della contrattazione collettiva, i lavoratori erano disposti a soprassedere sui loro diritti pur di ottenere o conservare un posto di lavoro, garantito dai datori di lavoro a coloro che davano prova di dedizione totale, in barba ai bisogni più elementari e a quelli personali e familiari.

Dall'altro lato, il tema della salute e sicurezza è direttamente interessato dall'incremento dell'inquinamento elettromagnetico – annoverabile a tutti gli effetti nel più ampio tema del rischio da ignoto tecnologico – invece trascurato, tanto quanto tale inquinamento sarà destinato a crescere nei prossimi anni. Ma qui basti il rinvio ad una trattazione più approfondita oltre (cap. IV, parte II, par. 6.4).

Passando al tema del rispetto dell'*orario di lavoro*⁶², non occorre evidenziare oltre misura, dal punto di vista assunto, la stretta connessione con quello della salute e sicurezza – non fosse altro che la disciplina di tutela dell'orario è congegnata proprio sul rispetto dei tempi dell'organismo, del ritmo biologico, dei deficit attenzionali ecc., tutti tarati sui parametri vitali e di salute dell'individuo – e la profonda rivisitazione del tema ad opera del processo di smaterializzazione del lavoro e di remotizzazione della prestazione lavorativa. La perdita di un controllo sui tempi della prestazione (più facile al di fuori dei locali della fabbrica) è infatti una delle conseguenze evidenti dell'ingresso di modelli di lavoro digitali a distanza e del lavoro sul *web* (ma cfr. cap. V, dove il tema è specificamente affrontato).

⁶² Già in C19 OIL – *Convenzione sul riposo settimanale nell'industria*, 1921.

La prospettiva della *libertà di associazione* e del *diritto alla contrattazione collettiva*⁶³ è fortemente influenzata, ma anche messa sotto attacco, dalla transizione digitale, tanto da reclamare interventi urgenti in ragione di, almeno, due ordini di questioni.

La prima attiene all'esercizio di tali diritti e libertà e all'apparente stabilità di cui godono nelle stesse realtà occidentali. Mentre nei contesti in via di sviluppo si tratta di conquiste ben spesso lontane e tali, quindi, da meritare specifiche azioni per un loro posizionamento nell'alveo dei diritti umani, nei Paesi sviluppati esiste ormai da decenni un complesso regolamentare che assicura la prima e fa da garanzia di sviluppo della seconda. Tuttavia, se sulla carta tali prerogative sono e restano indiscutibili, la transizione digitale determina, *nei fatti*, un processo di compromissione sia dell'una che dell'altro. Il diritto sindacale assiste ad un progressivo processo di svuotamento dall'interno: quindi non tanto in ragione della riduzione delle relative garanzie di tutela (come sarebbe la privazione del diritto alla libertà di associarsi piuttosto che del diritto alla contrattazione collettiva), quanto piuttosto dalla oggettiva difficoltà di utilizzare gli ordinari strumenti di tutela sindacale nel contesto della trasformazione tecnologica e della digitalizzazione. Peraltro, viene meno la stessa percezione dell'utilità della libertà di associazione, per i profondi cambiamenti subiti dai processi lavorativi e dalle modalità di esecuzione del lavoro (come nel caso del lavoro da remoto o su piattaforma). Anche la frammentazione lavorativa, come noto, non ha mai agevolato il processo di sindacalizzazione, ma la trasformazione digitale, che costringerà un numero crescente di persone a interfacciarsi con *management* algoritmici o comunque con una datorialità disintermediata, darà l'illusione di una ancora più evidente inutilità, quando invece si dovrebbe prendere atto del crescente bisogno di un collante fra lavoratori, i quali avranno solo da perdere in un processo di frammentazione (digitale) della classe sociale (Toscano 2007).

La seconda questione attiene invece al fronte della contrattazione collettiva, che richiede sia di essere ripensata in ragione del mutamento tecnologico nelle modalità di esercizio dei poteri datoriali, sia di essere più esattamente centrata sui temi chiave del processo di mutamento digitale dei contesti produttivi. In questo senso, il principale riferimento va alla necessità di estendere il potere negoziale alla contrattazione dell'algoritmo, ma anche ai più ampi temi della contrattazione sulle metodiche di tale trasformazione digitale, sull'interazione uomo-macchina, sui poteri da-

⁶³ Cfr. già C87 OIL – *Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale*, 1948 e C98 OIL – *Convenzione sul diritto di organizzazione e negoziazione collettiva*, 1949.

toriali di controllo, sui processi di gestione del *management* algoritmico. È invece interessante notare come non vi sia alcun richiamo al ruolo del sindacato e della contrattazione collettiva nella progettazione del Regolamento sull'IA e nel testo della proposta, se non in rapporto alla facoltà di coinvolgere le organizzazioni sindacali nella elaborazione dei codici di condotta volontari di cui all'art. 69 citato (par. 2.1.1).

La tecnologia ha tuttavia anche le potenzialità per favorire l'esercizio di libertà di matrice sindacale in frangenti nei quali l'esercizio di alcuni diritti può essere messo in discussione o limitato, come nel caso dalla normativa prodotta con lo stato di emergenza da Sars-Cov-2 che ha di fatto reso impraticabile l'esercizio dei diritti sindacali in presenza, consentendo ad esempio il confronto attraverso riunioni sindacali e costruzione di tavoli di contrattazione da remoto; ma qui corre anche l'obbligo di rilevare come ben raramente i sindacati si siano mostrati particolarmente propositivi in tal senso, il che è peraltro comprensibile, essendo ben diversa l'efficacia comunicativa nelle riunioni in presenza e ben più saldo il legame di fiducia che si crea fra lavoratori e parte sindacale grazie alla vicinanza fisica.

Sul fronte del diritto alla tutela contro *discriminazioni*⁶⁴ è ben ampio lo spazio di discettazione. Sulla premessa che si tratti, qui, di una mera anticipazione (cap. IV, par. 6.2), è immediato notare come la questione discriminatoria sia centrale e al contempo trasversale nella riflessione sui mutamenti tecnologici. Il fatto che la tecnologia impatti su di una serie di temi, fa sì che si producano, ben spesso, ricadute indirette di stampo discriminatorio. Approdano a possibili discriminazioni le questioni che riguardano i temi della riservatezza, dell'utilizzo dei dati, della modifica del potere di controllo datoriale e dei poteri in generale (in particolare quello direttivo), degli incentivi misurati algoritmicamente, dell'organizzazione algoritmica del lavoro, dell'interazione uomo-macchina e molto altro. In altre parole, l'effetto discriminatorio è la lente con la quale interpretare e rileggere il cambiamento tecnologico nei contesti produttivi e dare dunque un giudizio di legittimità degli impatti del progresso tecnologico sul lavoro.

Ma l'argomento della discriminazione va ripensato proprio a questo scopo, tracciando (o rintracciando in maniera migliore) i diritti da tutelare, le azioni, gli strumenti di rilevazione e repressione dei casi di lesione: sia per fornire risposte ai bisogni attuali che per sviluppare una regola-

⁶⁴ Già C19 OIL – *Convenzione sull'eguaglianza di trattamento*, 1919; C100 OIL – *Convenzione sull'eguaglianza di retribuzione*, 1951; C111 OIL – *Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione)*, 1958; C118 OIL – *Convenzione sull'eguaglianza di trattamento (sicurezza sociale)*, 1962.

zione adattiva ai repentini cambiamenti che ci aspettano⁶⁵. La questione non attiene, dunque, e solo, al tema della discriminazione algoritmica, per quanto tale dimensione sia quella già ampiamente percepita. Si pensi alla questione della capacità dei sistemi digitali di reiterare stereotipi discriminatori⁶⁶, non solo perché progettati da umani in cui tali stereotipi possono essere cristallizzati – basti badare al fatto che le competenze tecniche di progettazione sono perlopiù rintracciabili negli uomini –; non solo perché tali stereotipi affondano sul grande divario ICT che caratterizza il genere femminile rispetto a quello maschile, ma anche perché sarebbe proprio la commercializzazione del prodotto digitale a favorire l'adozione di stereotipi (cfr. lo studio di Unesco 2019). Qui basti l'esempio, piuttosto significativo, della discriminazione di genere nella *Voice Technology*, in cui l'umanizzazione dello strumento, unita alla cortesia del servizio, ha spinto i maggiori produttori a utilizzare voci femminili nelle risposte a domande degli utenti che implicano, appunto, un rendersi costantemente disponibili per ogni richiesta.

E lo stereotipo è così rafforzato, per quel naturale processo che porta gli individui a trasferire per associazione un suono a un'immagine in carne e ossa; mentre i tentativi di liberarsi dallo stereotipo sono, al momento, un «servizio» a pagamento, come l'esperimento della voce sintetica *VoiceQ* (quale *genderless voice*). A questo si accompagna lo studio in corso per la creazione di volti neutri per gli assistenti virtuali (ma neutri in base a quale valutazione di origine nazionale, razza, etnica e molto altro?): ma si tratta sempre di volti e voci che si vogliono simili a quelli umani.

La ragione di tale ricercato approccio all'Intelligenza artificiale, come se questa rappresentasse una entità assimilabile al genere umano, sia fisicamente che espressivamente, affonda sulle risultanze delle indagini di mercato dei produttori che svelano come l'omologazione renda il prodotto

⁶⁵ In un futuro non molto distante potrebbe trattarsi di tutelare con normative anti-discriminatorie il lavoratore standard rispetto a quello aumentato, e le cui capacità sono frutto di una trasformazione neuro-digitale delle competenze cognitive e delle abilità fisiche (cap. II, par. 6.1). Qui c'è davvero da augurarsi che l'ambizione umana non giunga a farsi creatrice di una nuova 'umanità', un'umanità ingegnerizzata, perché allettata (o illusa) da un diverso grado di dedotta perfezione (nell'ambizione di ottenere l'immortalità e poteri simili a Dio), come prefigurato nell'allarmante prospettiva transumanista di Harari 2018.

⁶⁶ Utile al riguardo è la previsione dell'art. 69, par. 2, successiva all'emendamento n. 634 approvato dal Parlamento europeo nel giugno 2023 (su cui cfr. par. 2.1.1) secondo la quale i codici di condotta dei fornitori di IA (o anche dei lavoratori fruitori) dovrebbero provvedere affinché i sistemi di IA non possano essere utilizzati «direttamente o indirettamente, [per] rafforzare in modo residuo o significativo i pregiudizi o le disuguaglianze esistenti».

più appetibile nel mercato stesso. Ma l'IA non è un individuo a cui bisogna riservare un posto fra il genere umano. È qualcosa di profondamente diverso, da continuare a tenere al *servizio* dell'umanità, senza dover provare vergogna nell'affermare che ha il solo scopo di servire, senza diritto a una propria 'dignità'. Il crinale in cui ci stiamo muovendo è, dunque, da questo punto di vista, molto complesso e delicato, dal momento che il trattamento riservato all'IA, basato su ragioni di massimizzazione del profitto, può accrescere stereotipi o continuare a perpetrarli, traslandoli nella dimensione artificiale, laddove questi stereotipi potrebbero senza difficoltà essere del tutto evitati, semplicemente lasciando che la macchina abbia il «volto» della macchina, il robot del robot, voce inclusa.

Molestie e violenze sul lavoro potrebbero invece essere particolarmente toccate dal mutamento tecnologico nella prospettiva del lavoro nel meta-verso, in cui andranno riconsiderati o perlomeno adattati gli stessi concetti di molestia fisica e sessuale, tanto che gli sviluppatori di tali tecnologie hanno già previsto la costituzione di *safety rooms* nel *web* in cui l'*Avatar* possa trovare rifugio. Il che rende ancora più evidente la lacuna regolativa che caratterizza tale forma di violenza e/o molestia. Già adesso, il tema delle molestie e delle molestie sessuali è comunque interessato dal dilagante verificarsi che si registra nel *web* e sui *social* – sempre più utili per l'esecuzione della prestazione lavorativa – molto spesso trascurato nonostante l'alto impatto emotivo e sulla dignità di lavoratori/utenti che ne deriva. Prospettiva, quest'ultima, di cui l'OIL ha tenuto almeno parzialmente conto nell'elaborare la Convenzione sulla *Eliminazione della violenza e delle molestie sul lavoro* del 2019 (la n. 190)⁶⁷, il cui art. 3 dispone per l'applicazione della Convenzione «alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verificano in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro: [...] d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione». Ma il tema merita un ben più serio approccio regolativo.

Infine, ma non per importanza, il diritto ad una *retribuzione dignitosa*⁶⁸ è questione centrale nel dibattito sul tema del lavoro mediante piattaforme, sia nella veste del *crowdwork* che del *work on demand* via *app*. Per il primo, la questione si presta ad essere addirittura più complessa per l'assenza di una visibilità del lavoro, per l'impossibilità materiale di eseguire i controlli e dunque valutare le proposte economiche in relazione ai tempi che il lavoratore impiega per l'esecuzione del lavoro. La localizzazione del

⁶⁷ In vigore dal 29 ottobre 2022.

⁶⁸ Già in C95 OIL – *Convenzione sulla protezione del salario*, 1949 e in C99 OIL – *Convenzione sulla fissazione dei salari minimi in agricoltura*, 1951.

lavoratore è poi, a sua volta, motivo concreto di una diversa valorizzazione del lavoro, che appunto si traduce in una diversa (e più ridotta) quantificazione dei corrispettivi economici, generando discriminazioni. Tale aspetto rappresenta la punta dell'*iceberg* del più ampio tema della corretta ponderazione della retribuzione in ordine ai tempi della prestazione svolta da remoto o mediante l'uso di dispositivi tecnologici. La riduzione degli spazi per una corretta valutazione del lavoro sulla base dei tempi rende dunque importante cominciare a porsi seriamente la questione delle tecniche da adottare per remunerare adeguatamente ciò che non sempre (anzi sempre meno frequentemente) è misurabile in ragione di parametri temporali (cap. V).

Vi è poi il tema delle criptovalute, quale argomento che si pone in contiguità con il concetto di retribuzione dignitosa, significando conoscere il relativo sistema di funzionamento, non più retto sugli ordinari meccanismi di misurazione del valore del costo del denaro.

Per i temi qui accennati – ovvero gli impatti della trasformazione digitale sui diritti umani dei lavoratori – non vi è spazio nella proposta di direttiva sulla *due diligence*. L'aspetto non è secondario, anzi tutt'altro. Qui occorre infatti pensare all'importanza che l'UE attribuisce alle tecnologie digitali nella lotta al cambiamento climatico (che è un'importanza assolutamente centrale) e notare che, al contrario, non vi è ancora attenzione a come queste impattino invece sui diritti fondamentali del lavoro. Allo stesso modo, tali attenzioni sono assenti nel complesso regolativo dell'IA, questo invece centrato a favorire massimamente la diffusione dell'innovazione tecnologica e la permeabilità della vita al digitale per le evidenti ricadute economiche che tale apertura genera per il mercato.

Regolazione normativa da un lato, e tutela della sostenibilità digitale sul lavoro, dall'altro, mancano quindi di una visione regolativa che sappia assicurare una piena sostenibilità digitale nei riguardi del pilastro sociale. Il che è in buona misura dettato dai tempi forse troppo ristretti che l'Unione si è data per la già richiamata *Just twin Transition*, ben più ristretti degli altri contesti internazionali e, dunque, all'esito di una riflessione forse non completamente matura.

4. La Responsabilità sociale d'impresa di stampo promozionale e le basilari caratteristiche della volontarietà, dell'etica e della responsabilità: l'essenza della CSR

Nella prospettiva regolativa europea – inclusa la progettualità delle istituzioni in tema di dovere di diligenza e Intelligenza artificiale – l'impresa è partecipe del percorso di sostenibilità con diversi gradi di coinvolgimento. Se escludiamo gli obblighi di rispetto dei diritti umani fondamentali

(sul lavoro) presidiati da tutti gli Stati membri attraverso il graduale processo di integrazione normativa europea (e quindi attraverso il sistema della *compliance*), potrei dire che il quadro regolativo si compone: (I) dal modello della co-regolamentazione mediante codici di condotta aziendali assoggettati a controllo, coordinamento e apparato rimediabile dei Paesi membri, che si estendono lungo la catena di fornitura e previsti quale condizione necessaria (*Prop. Dir. Due diligence* e anche *AIA* per i sistemi ad alto rischio); (II) dal modello della co-regolamentazione alleggerito mediante codici di condotta, posto in capo ai fornitori di sistemi di Intelligenza artificiale in relazione ai sistemi di IA il cui impatto non sia annoverato tra quelli ad alto rischio, e come tali esclusi da un obbligo regolativo, quand'anche fortemente incentivati (*Prop. Reg. IA*); (III) dal modello della CSR 1.0 a tutela dei diritti sul lavoro per le imprese che non gravitano nel sistema delle aziende interessate dal punto (I); (IV) dal modello della CSR 2.0 per le aziende che adottano tecnologie digitali o si trovino ad affrontare una trasformazione tecnologico-digitale.

La classificazione proposta trova sponda nell'intenzione dell'Unione di allargare la sfera di azione della sostenibilità dell'impresa in relazione alla tutela dei diritti umani (sul lavoro) anche oltre il proprio ambito territoriale di intervento. Ciò significa che la tecnica della CSR 1.0 è ancora dominante in relazione non soltanto al modello (III) e, auspicabilmente, per il modello (IV), ma in riferimento ad ogni modello prospettato laddove l'oggetto dell'azione responsabile appartenga al novero della dimensione *proattiva*, ovvero della creazione di valore aggiunto per i lavoratori, in contesti non assoggettati a obblighi datoriali. Questo significa che la CSR, per ciò che riguarda il tema della promozione del benessere sui luoghi di lavoro, oltre ad essere tuttora stimolata, fa da sfondo alle regolazioni normative più recenti⁶⁹.

Ciò che caratterizza la tecnica della CSR 1.0 è la convergenza verso un unico linguaggio, valorizzato da *vocaboli* specifici che fanno da collante valoriale della nostra società. La riflessione sulle 'parole' della CSR nella prospettiva della vera *sostenibilità sociale* è dunque utile nella rilettura del modello ideale di impresa digitale e tecnologicamente avanzata, in cui il progresso sia registrabile non solo in ragione dell'adozione degli ultimi ritrovati digitali, ma dell'implementazione di modelli di lavoro propositivi e volti ad intercettare i nuovi bisogni dei lavoratori. Solo in tal modo

⁶⁹ Tra queste, come già detto, spicca per singolarità la previsione della proposta di Regolamento sull'IA (art. 69, par. 1, *post* emendamento 633) nella parte in cui dispone espressamente che i codici di condotta volontari in relazione ai sistemi di IA non ad alto rischio diano prova di come il sistema di IA sia in grado di assicurare il rispetto del principio di «benessere sociale e ambientale» (par. 2.1.1).

la tecnologia può rendere migliore il lavoro e il modo di lavorare dell'uomo: restando al 'servizio' dell'impresa e dei lavoratori, escludendo che questi ultimi vengano al nuovo modello di *management* algoritmico e di impresa governata dall'IA.

Si tratta quindi di *termini* che descrivono un'esigenza regolativa del lavoro in senso promozionale, anche in ragione dei cambiamenti e delle sfide che l'impresa si troverà ad affrontare. Tali termini rappresentano l'essenza della CSR, e come tali sono basilari nel dibattito sulla sostenibilità (digitale) sul lavoro.

4.1 La volontarietà

Una delle parole che connotano la CSR è la *volontarietà* dell'agire d'impresa che «rivede e corregge la propria strategia gestionale attraverso la volontaria adozione di standard sociali più elevati o comunque più stringenti di quelli derivanti dai vincoli di legge» (Perulli 2006, 128-29)⁷⁰. Per la precisione, è la stessa visione europea a dirci che l'adozione di comportamenti socialmente responsabili non può che coincidere con l'assunzione volontaria del relativo impegno⁷¹ che si risolve nell'«andare al di là investendo di più nel capitale umano»⁷². Nulla è cambiato, dunque, dal punto di vista dei connotati essenziali della CSR nel volgere dei mutamenti normativi, se non la focalizzazione crescente del messaggio incentivante dell'Unione⁷³ all'adozione delle relative azioni: per quanto volontaria, la CSR non è 'beneficienza' ma 'beneficio' economico per l'impresa nel medio-lungo periodo, generato dal meccanismo della crescita dell'attrattività (Elkington and Hartigan 2008). Devo tuttavia osservare che l'approccio alla CSR ha progressivamente lasciato il posto a una dimensione meno ideologica⁷⁴ e che ciò è avvenuto dietro la spinta dell'incremento dei sistemi di incentivazione verde (Libertini 2013, 35-

⁷⁰ Cfr. inoltre Salomone 2004, 388-89.

⁷¹ *Comunicazione della Commissione relativa alla responsabilità sociale delle imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile*, COM(2002) 347 def. Così anche nella Comunicazione *Il partenariato per la crescita e l'occupazione: fare dell'Europa un polo di eccellenza in materia di responsabilità sociale delle imprese*, del 22 marzo 2006 (COM(2006) 136 final, par. 1).

⁷² Libro Verde 2011, citato.

⁷³ Cfr. in particolare sia l'*European Competitiveness Report 2008* che *Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*.

⁷⁴ Dubita della praticabilità di un modello eminentemente volontaristico Denozza 2013, 49-66.

6)⁷⁵ e dell'adozione di politiche di sostegno verso le imprese attente al benessere dei lavoratori⁷⁶.

Il quadro mondiale che stiamo oggi attraversando produrrà un ulteriore incremento della propensione alla CSR, che diviene dunque 'indotta', in ragione degli elevati costi che le imprese stanno affrontando: per il conflitto bellico Russia-Ucraina, per la crescita dei prezzi delle materie prime e dei costi di produzione legati al consumo di energia, per i rischi di una recessione globale che una buona parte degli economisti e studiosi intravede (Capozzi 2023, 166-67). Ma si tratterà di una spinta alla CSR dettata da un approccio spurio, falsato dal bisogno di fare di necessità virtù (Gazzola 2012). E si tratterà di una spinta (tutt'altro che dolce) alla CSR – inferta dai mercati (ma c'è anche chi non condivide) – che forse potrà produrre ricadute positive sull'ambiente ma non è detto che avvenga per le condizioni di lavoro. Non è così scontato che l'impresa, dopo eventuali investimenti ingenti in rinnovabili o in modelli di produzione più convenienti per abbattere la crescita dei costi, e dopo investimenti in tecnologie digitali necessarie a non subire l'attacco della concorrenza, valuti conveniente investire anche nelle risorse umane e nella crescita del benessere di queste. E forse l'idea che la tecnologia possa ridurre l'impiego di risorse umane, potrebbe spingere le imprese addirittura nella direzione contraria a quanto sarebbe auspicabile, con la magra consolazione che il nuovo volto della volontarietà 'carpita' della CSR potrà così riscuotere maggiore interesse per il giurista.

4.2 L'etica

L'aspetto relativo all'*etica* d'impresa costituisce un ulteriore connotato della CSR, specificamente connesso a quello relativo alla volontarietà e da questo dipendente. La dimensione dell'etica appartiene all'ambito comportamentale⁷⁷ (qui dell'impresa) e si estrinseca nell'assunzione di impegni che si ritengono giusti per la collettività⁷⁸, in ragione di una intravista finalità superiore, che trascende dal vantaggio contingente. L'agire etico in sé può dunque consistere in azioni financo irrazionali dal punto

⁷⁵ Cfr., inoltre, Pistoia 2013, 259 sgg.

⁷⁶ Un esempio italiano si rinviene nella normativa in materia di *welfare* aziendale *on top* e *welfare* di conversione del premio di risultato aziendale (cfr. articoli 12, 51, 95 e 100 del T.U.I.R.; legge 28.12.2015, n. 208; legge 11.12.2016, n. 232; legge 27.12.2017, n. 205).

⁷⁷ Cfr. *Enciclica Sollicitudo rei socialis*, par. 28.

⁷⁸ A sua volta, sulla distinzione tra concezione del giusto e concezione del bene, con il primo riferito a quanto si ritiene opportuno per la società e quanto si ritiene invece adeguato a se stessi, Rawls 1988, 251.

di vista economico, il che porta l'analisi proprio sul distinguo tra etica dell'individuo e etica dell'impresa, stante che le scelte etiche irrazionali non appartengono all'agire dei *manager*.

Non risponde dunque a una logica di etica un agire, per quanto prasseologicamente connotato, fortemente condizionato da fattori intrinseci o estrinseci, quali l'aumento dei costi, la necessità di adottare un modello produttivo per far fronte all'incremento delle spese, l'effettuazione di scelte organizzative in ragione dell'acquisizione di incentivi economici pubblici; ma piuttosto appartiene al novero della strategia economica d'impresa. «La libera scelta ha forza legittimamente se anche l'insieme stesso delle alternative tra cui scegliere è fatto oggetto di valutazione da parte dell'agente. Se l'insieme di scelta è dato, tale condizione non è certo soddisfatta» (Zamagni 2004, par 1.3).

Continuare quindi a parlare di etica d'impresa significa porsi nuovamente nella dimensione ideologica del fare impresa, perché anche laddove volessimo pensare ad un agire non condizionato da alcun fattore, si torna a riflettere sul fatto che la CSR è cosa diversa dalla pura beneficenza – che spesso resta un atto privato, intimo, a sua volta diversa dal filantropismo, che può essere indotto dal bisogno di creare attenzione attorno all'identità del filantropo, quindi generativo di benefici indiretti o etero-mediati – proprio per la capacità della prima di intravedere un vantaggio economico per l'impresa, fosse anche di lungo periodo.

Così, il tema dell'etica si colloca su un crinale scivoloso e difficile da presidiare nel contesto dell'argomentare giuridico.

Non esiste un'unica etica, risentendo infatti del contesto nel quale questa opera, ma esistono tanti e diversi possibili approcci etici – e relativi dimensionamenti, come nella distinzione tra etica dell'impresa ed etica nell'impresa⁷⁹ – di sovente espressione dei modelli culturali territoriali presi a riferimento, ma non solo. Un grado elevato di omogeneità culturali negli ambienti di lavoro può determinare scelte 'etiche' nell'impresa profondamente diverse da quelle che la stessa avrebbe assunto se la compagine lavorativa fosse stata culturalmente diversa. Giusto per proporre un esempio, basti pensare al gesto socialmente apprezzabile, ma solo in un contesto di lavoratori musulmani, di calendarizzare la chiusura aziendale in periodo di *ramadan* piuttosto che nel consueto periodo di agosto.

Vi è dunque una differenza tra etica del comportamento (incluso quello interno al contesto aziendale) – che prescinde da un qualunque interesse, fosse anche indiretto – e comportamento che si conforma a istanze etiche, che costituisce la dimensione alla quale risponde, o dovrebbe rispondere, la CSR. Il fatto che l'impresa tenti di conformarsi a istanze etiche chiama

⁷⁹ Su tale differenza Barile 1994.

di conseguenza in causa un terzo attore nello scenario dell'etica dell'impresa, che è il consumatore o fruitore finale dell'attività esercitata.

Il consumatore è dunque il parametro⁸⁰ del grado di eticità che dovrebbe avere l'impresa – tanti più sono i consumatori, tanto maggiore è l'attenzione a comportamenti etici che l'impresa dovrebbe avere⁸¹ – ma anche l'indirizzatore dei comportamenti etici che si chiede all'impresa di adottare, nel momento in cui compie la scelta di 'consumare' quanto dall'azienda prodotto (Zamagni 2019). In questo modo, l'agire etico potrebbe essere la 'conseguenza' del successo economico, che è cosa diversa dal caso in cui l'azienda utilizzi il *Cause Related Marketing* (CRM) – ma il tema è molto complesso e insidioso, tanto da meritare di chiudere subito l'argomento – e quindi cerchi di ottenere riconoscimenti di mercato attraverso comportamenti eticamente improntati⁸².

Il consumatore è, così, anch'esso responsabile (Caruso, Del Punta e Treu 2023, 43-4), e a sua volta oggetto di crescenti 'pressioni' da parte delle istituzioni pubbliche e degli interessi economici del mercato, che in più occasioni e in più modi tentano di indirizzare le scelte consumistiche verso specifici modelli, in maniera non sempre condivisibile: *empowering the people improve the market*. Così nel caso del consumo di cibo con insetti, della carne sintetica, delle regolazioni di altri Paesi UE per l'etichettatura del vino come prodotto 'insalubre' (ma mi chiedo con quale criterio il vino – che ha a monte anche l'armoniosa cura dei vigneti – e non piuttosto le bevande gassate/zuccherate prodotte dai grandi colossi multinazionali).

Potrei così dire che i pilastri della sostenibilità esigono che si usi l'etica quale guida valoriale, interiorizzandola nella declinazione dei bisogni dei lavoratori e di quelli ambientali, e la si trasformi in azione strategica per l'impresa⁸³. «Non si tratta, beninteso, di contrapporre semplicisticamente un approccio etico alla sostenibilità (la sostenibilità è doverosa) a uno realista (la sostenibilità è conveniente). Ciascuno dei due approcci deve fare la sua parte, mentre il regolatore deve sapersi inserire in questo dialogo con opportuni meccanismi, soprattutto di natura incentivante» (così Caruso, Del Punta e Treu 2020, 16), rifuggendo la prospettiva della «imposizione dei valori» (Hanami 2003, 617).

⁸⁰ Interessante il contributo di Bauman 2010.

⁸¹ Qui entra in campo la logica già emersa a fine '800 relativa alla necessità che l'impresa redistribuisca alla collettività quanto grazie alla collettività sia riuscita a ottenere, in termini di profitti.

⁸² Si chiede se il CRM costituisca un approfittarsi «della *pietas* dei consumatori per fini in realtà biecamente commerciali», Ussari 2004, 504.

⁸³ Su ruolo dell'etica nei rapporti economici, in particolare Sen 1988.

Se poi nella riflessione, fin troppo sinteticamente svolta, introduciamo il tema della *trasformazione digitale* e tecnologica dell'impresa, ci troviamo a dover riflettere sia in senso generale che in senso particolare di etica dell'impresa e di etica nell'impresa. Quanto alla dimensione generale, la riflessione etica pone interrogativi legati al rischio tecnologico e ai reali bisogni degli individui, e quindi alla valutazione di chi trae utilità dalla tecnologia e della misura di tale utilità, onde stabilire la tollerabilità del rischio tecnologico: ben venga, in altre parole, l'innovazione se è di aiuto al lavoratore nell'eseguire il lavoro, mentre merita attenzione l'utilità ad esclusivo appannaggio datoriale. «È giusto realizzare tutto quello che la tecnica permette? Quale è la comprensione delle conseguenze, spesso a lunga scadenza? Fino a dove si può spingere l'uomo in ciò che è tecnicamente possibile?» (De Vita 1990b, 13).

Per ciò che attiene alla dimensione particolare della trasformazione tecnologica all'interno dei contesti produttivi, è necessario interrogarci sull'etica nell'algoritmo e dell'algoritmo e, dunque, della possibilità di programmare un algoritmo affinché giunga, non solo a far conseguire vantaggi all'impresa, ma ad assicurare *output* in linea con l'etica di contesto. E al riguardo va subito detto che non esiste una 'teoria etica' che inglobi l'Intelligenza artificiale e, dunque, il relativo percorso è tutto da costruire (Perlangeli 2023).

È qui interessante l'esempio di uno tra gli ultimi casi⁸⁴ affrontati dalla Corte Suprema degli Stati Uniti nel corso degli anni. Il caso riguarda la cittadina statunitense Nohemi Gonzalez, uccisa nell'attacco terroristico del *Bataclan* di Parigi del 2015 e la vicenda *Gonzalez v. Google, Twitter & Youtube*⁸⁵ si basa sul rilievo che l'algoritmo di *Google* aveva dato una tale visibilità ai video *Youtube* di propaganda islamica da favorire l'attacco terroristico. Il fatto che gli algoritmi suggerissero contenuti agli utenti sulla base della cronologia di visualizzazione e dei loro gusti e idee (*echo-chambers*), e comunque approvandone di fatto i relativi contenuti, avrebbe aiutato l'ISIS a diffondere il relativo messaggio sanguinario. La riflessione della Corte giunge a dire che la «distante inerzia» del *provider* non può

⁸⁴ Vedi, ad esempio, *Force v. Facebook Inc.* (2019), in <<https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca2/18-397/18-397-2019-07-31.html>> e *Malwarebytes, Inc. v. Enigma Software Group USA, LLC.* (2019), in <<https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca9/17-17351/17-17351-2019-09-12.html>>. Ma si vedano anche i più recenti casi *Twitter v. Taamneh* in <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/598/21-1496/>> e *Clayborn v. Twitter*, in <<https://casetext.com/case/clayborn-v-twitter-inc>>.

⁸⁵ Cfr. <<https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca9/18-16700/18-16700-2021-06-22.html>>.

essere giudicata alla stregua di una sorta di favoreggiamento e condivisione materiale e morale con chi usa la Rete per commettere illeciti. Ciò che tuttavia desta preoccupazione è l'aver rilevato – in questo come negli ultimi casi richiamati in nota – come l'esito sia stato favorevole alle piattaforme in ragione dell'indisponibilità di prove circa il grado del contributo che le piattaforme avrebbero dato all'ISIS (da ritenersi rilevante solo se «notevole») in termini economici e, soprattutto, in ordine al numero di contenuti che la piattaforma avrebbe «approvato».

L'esempio è illuminante. Nessuno che frequenti la Rete può ragionevolmente nutrire il dubbio che le piattaforme siano in grado di veicolare infiniti messaggi e che il sistema di *echo-chambers* sostenga notevolmente il flusso informativo voluto dall'utente, in un processo di *avvitamento cognitivo* (cfr. cap. IV, par. 6.1 e *Conclusioni*); il che rende ancor più preoccupante la risposta dei giudici, che avrebbe avuto un senso giuridico ed etico laddove si fosse trattato di acquisire prove con ad oggetto fatti reali e non processi di funzionamento algoritmici e dati inglobati in una camera oscura (che necessariamente l'utente non ha modo di acquisire).

La questione si fonde con quella di una dilagante personificazione dei sistemi di IA (cfr. cap. II, par. 2.3 e cap. III, par. 3.2), tanto da indurre l'ingegnere di Google, Blake Lemoine, a 'intervistare' una macchina LaMDA (*Language model for dialogue applications*), sviluppata per la prima volta nel 2021, affermando che il *chatbot* era perfino diventato senziente. E allora occorre indirizzare l'attenzione sul fatto che l'etica non appartiene né apparirà mai alla macchina, così come l'apparente eticità di output può essere solo il riflesso di un'etica dell'uomo veicolata alla macchina. I sistemi di IA non sono altro che una «struttura che assorbe la parte trasferibile della nostra conoscenza», senza possibilità di ambire a una coscienza⁸⁶.

La filmografia – in una sorta di prospettiva Asimoviana – ci consegna da tempo l'immagine non rassicurante della «singolarità tecnologica», una creatura senziente, capace di ragionare in modalità del tutto autonome e imprevedibili⁸⁷. Lo scenario di *Blade Runner* (in cui l'IA ha un corpo che si relaziona con gli umani in modo conflittuale) o quello di *Lucy* (in cui l'IA si fonde con l'essere umano mediante l'*enhancement*) potrebbero insomma diventare quanto prima luogo del diritto, per le profonde implicazioni etiche che ne derivano.

⁸⁶ Cfr. intervista di Marcello Foa a Francesco Faggin, fisico e inventore del microprocessore, del *touchpad* e del *touchscreen* del 19 luglio 2023. Vedasi, inoltre, Faggin 2022.

⁸⁷ Su filmografia e scenari di rappresentazione distopica, in particolare, Caselli 2018, 196-205.

4.3 La responsabilità

Porre il lemma «responsabilità» in continuità con quello di «etica» induce a pensare che si tratti di un ossimoro, di una sorta di relazione distonica, quasi un'antifrasi. L'etica attiene tuttavia al comportamento – così come la morale è collegata all'intenzione⁸⁸ – e tale connessione tra etica e comportamento apre al tema della responsabilità (sociale) che dal comportamento deriva⁸⁹. Tuttavia, la constatazione non basta a trasbordare l'argomento nella dimensione della responsabilità giuridica, perché una regola di diritto dà luogo a una responsabilità giuridica, mentre una 'regola etica' alla responsabilità sociale (Oppo 2008, 276; Dell'Olio 2006, 247). Così come non basta il tentativo di sostituire alla *Social Responsibility* la *Social Accountability*, dal momento che il suo utilizzo pare un finto diversivo rispetto alla responsabilità, comportando comunque, anche la prima, una sorta di 'dover rendere conto' di quanto fatto, che appunto caratterizza la seconda prospettiva⁹⁰.

Il fulcro definitorio della CSR è costituito dalla nozione di «responsabilità», ontologicamente legata a quella di sviluppo, di crescita, di miglioramento sociale e collettivo. A sua volta, il sostantivo «responsabilità» ha in sé la potenzialità, che è anche il limite, di prestarsi ad accezioni diverse. Nel significato inglese di *responsibility*, si fa riferimento a ciò che non è *liability* (ovvero frutto di una responsabilità legale), e che quindi si relaziona a tutte quelle azioni – consistenti nell'agire o nell'omettere, nel favorire o nel cooperare – che restano sotto il controllo, libero e non condizionato, dell'azienda. Stante l'assenza di un criterio di *compliance* nella nozione stessa di CSR, come già detto (cap. II, par. 3), la responsabilità in parola si pone in relazione più o meno diretta con il contesto in cui l'agire impatta: una cosa è la responsabilità legata alle specifiche attività aziendali, e che vede i lavoratori come i destinatari immediati, diretti, di tale agire; altra cosa è quella responsabilità verso il bacino allargato degli *stakeholder*, in cui l'agire impatta in ordine alle singole e specifiche attività svolte; altra cosa ancora è la responsabilità indiretta, diluita, frutto di un agire d'impresa su sfere di competenza non direttamente ricollegabili all'impresa stessa.

In effetti, uno dei temi più a lungo affrontati è quello relativo alle modalità con cui rendere giuridicamente vincolante la violazione degli impegni

⁸⁸ E che Kant contraddistingue come «etica dell'intenzione» (*Critica della Ragion Pratica*).

⁸⁹ Sull'etica come «senso di responsabilità» in particolare Levinas 1987.

⁹⁰ La letteratura al riguardo è vastissima. Ad ogni modo cfr. già Backman 1975; Davidmann 1979. Più recentemente, fra i tanti, McBarnet, Voiculescu and Campbell 2009; Peterson, Yonekura and Jackson 2017.

etici volontariamente assunti dall'impresa e nella gestione dell'impresa: perché se si continua a discorrere di etica nella CSR, e più nello specifico del bisogno di contare sulla tenuta giuridica della responsabilità sociale d'impresa, ciò forse significa che l'etica da sola non è sufficiente (Tursi 2006b, 68). E, in effetti, qui è la «volontarietà» delle politiche di CSR a porre l'interrogativo se la libertà di scelta sia da riferire al solo momento dell'assunzione di un impegno etico o anche all'effettivo adempimento dell'impegno volontariamente assunto.

Condivido che «la volontarietà dell'assunzione di un obbligo o di un impegno, non significa a-giuridicità dello stesso», anche perché ciò corrisponde sia al «ragionevole» che al «giuridico», come si comprende raccogliendo le argomentazioni tecniche a sostegno dell'idea che le aziende sono «vincolate» a fare ciò su cui si sono impegnate (cfr. *infra* e McBar-net, Voiculescu and Campbell 2007).

Quanto alla dimensione del «ragionevole», nel concetto di impresa sostenibile «verso l'esterno» (verso l'ambiente, ad esempio), si tratta di dare sostanza a principi di tutela del mercato, di tutela del consumatore, di tutela della concorrenza, specialmente nella dimensione della CRM, in cui la risposta di mercato e consumatori si basa proprio sull'enunciazione delle promesse etiche. Se invece guardiamo alla dimensione della sostenibilità interna, verso i lavoratori, troverei «ragionevole» assicurare il rispetto degli impegni etici assunti per l'attrattività che gli impegni possono aver generato al momento dell'assunzione (o nella prosecuzione del rapporto), o per l'effettuazione di scelte di vita individuali in adesione alle promesse datoriali. Insomma, la questione del «giusto» fa emergere il bisogno di capire se questo non sia da solo sufficiente, e dunque di porre la seguente domanda: «è proprio necessario fingere l'esistenza di un collegamento con un contratto quale imprescindibile presupposto per l'affermazione di un ragionevole obbligo?».

Il rimedio per l'ingiusta lesione degli impegni etici è così a sua volta affidato al criterio delle *market sanctions*, inflitte dal mercato con l'«espulsione visibile» dell'impresa dalla «lista» di quelle sostenibili (*supra*, par. 1.3). Va qui tuttavia detto che un grande rischio potrebbe ricadere sul lavoratore – perciò scarsamente propenso ad attivare o rafforzare tale rimedio – la cui stabilità occupazionale (sua e dei colleghi) verrebbe messa a rischio dalla riduzione della stabilità nel mercato dell'azienda per cui lavora.

Quanto alle argomentazioni «giuridiche», queste reclamano a maggior ragione quel distinguo tra azioni etiche di sostenibilità con ricadute all'esterno o, al contrario, verso l'interno (i lavoratori) ritenendo, in generale, di non poter estendere alle seconde gli eventuali dubbi delle prime in termini di efficacia e azionabilità giuridica: se non altro perché nella dimensione aziendale la ricaduta impatta su individui specificamente de-

terminati, a differenza del mancato adempimento di in impegno ambientale, volontariamente assunto, in cui l'interesse diffuso della collettiva nasce già sminuito.

Ma qui occorre una premessa. La «responsabilità» è ancorata al tema della differenza regolativa fra ordinamenti giuridici ed è quindi necessario riflettere sul fatto che: in svariati Paesi le imprese non possono contare su alcun sostegno alla diversa funzionalizzazione dell'attività economica; in altri, al contrario, esistono norme di legge che regolano il dovere di cura degli interessi degli *stakeholder*; in altri ancora, che si collocano in una dimensione mediana, l'impegno alla cura degli *stakeholder* subisce gradazioni diverse, nel senso di essere meramente autorizzato, oppure sostenuto da norme di *soft law*, oppure ancora basato su norme di carattere regolamentare, ovvero ancora statuito da pronunce giudiziali (con maggiore o minore grado di convergenza: Horrigan 2007).

Al di là dell'interesse che può avere distinguere gli ordinamenti sulla base di questo criterio di appartenenza, è necessario rilevare l'impossibilità di rispondere in linea generale alla domanda inizialmente posta sul potere, o sul dovere, delle imprese di perseguire obiettivi di sostenibilità in uno con le finalità economiche (cap. I, par. 1.1 e 3).

La questione della azionabilità degli impegni etici *rivolti all'esterno*⁹¹, nella dimensione giuridica italiana, è collegata agli obblighi degli amministratori, in primo luogo nei riguardi dei consumatori: sia mediante l'ordinaria disciplina di tutela del consumatore⁹²; sia attraverso il rafforzativo del meccanismo internazionale dell'*estoppel*, inteso come divieto di contraddire le proprie dichiarazioni su cui si è costruita la fiducia altrui (Nadale 2006, 177), specialmente in presenza di un modello di azione del tipo della CRM; sia mediante il criterio della pubblicità ingannevole di cui al d.lgs. n. 2 agosto 2007, n. 145. Gli obblighi dell'azienda si estendono tuttavia anche nei riguardi dei *competitor* aziendali, in virtù della disciplina in tema di concorrenza sleale (*ex art. 2598 c.c.*, che sanziona le aziende che si avvalgono «direttamente o indirettamente di ogni altro mezzo non conforme ai principi della correttezza professionale e idoneo a danneggiare l'altrui azienda» da sfruttare a proprio vantaggio), e mediante l'azione di vigilanza dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato⁹³. Ciò dovendo tuttavia precisare che le tutele qui nel complesso rappresentate sono da ritenere plausibili nel caso in cui l'impegno etico della società sia stato veicolato all'esterno e si riesca a dimostrare che sulla base di quel-

⁹¹ Su cui ampiamente Ferraresi 2012, 92-105. Cfr. inoltre *supra*, par. 1.1 e 3.1.

⁹² Cfr. *Codice del Consumo*, d.lgs. 6 settembre 2005, n. 206.

⁹³ Istituita dalla Legge 10 ottobre 1990, n. 287.

lo si è formato il convincimento dei consumatori all'utilizzo del servizio o all'acquisto dei prodotti (ben più semplice è dunque la prova nel caso della pubblicità ingannevole).

Principi tutti, nel loro complesso, che trovano specifico conforto nella relativa normativa europea della quale costituiscono applicazione.

In linea generale, si è invece argomentato nei termini di una «nuova clausola generale» in capo alle aziende, legandola all'adempimento del dovere inderogabile di solidarietà sociale di cui agli articoli 2, 4, 35 e 41 Cost.⁹⁴, oggi rafforzati dal principio della solidarietà intergenerazionale di cui all'art. 9 Cost. post-riforma costituzionale («anche nell'interesse delle future generazioni»)⁹⁵. Oppure si è tentato di sopperire all'assenza di rimedi giuridici in contesti territoriali scarsamente regolati mediante la predisposizione di accordi fra aziende, con cui legare le condizioni contrattuali assunte al rispetto di specifici *standard* etici oppure accordare un sostegno economico (da parte delle aziende *leader* committenti) da impiegare nell'adeguamento di *standard* di sicurezza (Frosecchi 2022, 154).

Dal punto di vista della azionabilità degli impegni etici *verso i lavoratori*, nella prospettiva *italiana*, la soluzione si inserisce nel solco di filoni argomentativi e sistematici maggiormente arati. L'adozione, ad esempio, di una specifica prassi etica verso l'intera comunità di lavoro o per gruppi di questa, se protratta nel tempo, dà luogo al sistema degli usi negoziali, che divengono vincolanti alla stregua di usi normativi in favore del gruppo di riferimento⁹⁶. In ordine agli impegni assunti dal datore è inoltre configurabile l'applicazione dell'art. 1333 c.c. che disciplina il *contratto con obbligazioni del solo proponente*, ovvero dell'art. 1989 c.c. relativo alla promessa al pubblico (Ferraresi 2004, 391).

Tale modello può esser rafforzato attraverso argomentazioni estrapolabili dalla disciplina in tema di *welfare* aziendale, da riferire al caso in cui il datore di lavoro decida di concedere i benefit di cui agli articoli 51 e 100 T.U.I.R. mediante l'adozione di un piano di *welfare on top* da regolamento aziendale (non anche nel caso di un contratto collettivo, trovando l'obbligo, in tal caso, specifico fondamento in un contratto *ex art.* 1321 c.c.). L'Agenzia delle Entrate si è trovata in più occasioni a pronunciarsi sulle condizioni da garantire per poter beneficiare dei vantaggi contributivi e fiscali sulle prestazioni di *welfare* assegnate con regolamento. L'orientamento assunto⁹⁷ è nel senso che anche un regolamento aziendale,

⁹⁴ Cfr. Perulli 2006, 129; Dell'Olio 2006, 250. Sui relativi rischi, Carinci F. 2006, 245.

⁹⁵ Tuttavia, già prima della riforma, per una lettura evolutiva del precetto costituzionale in favore dei principi di tutela sostenibile, Battisti 2018, 65 sgg.

⁹⁶ In tema di usi, ampiamente, Valente 2006.

⁹⁷ Cfr. le circolari 28/E del 15/6/2016 e 5/E del 2018.

quand'anche atto unilaterale, possa dare accesso ai suddetti benefici fiscali e contributivi, a condizione che lo stesso si configuri come un «adempimento di un obbligo datoriale». Data la difficoltà di rendere praticabile un concetto che assomiglia molto a un ossimoro, quale è quello che un atto unilaterale costituisca adempimento di un obbligo negoziale, il successivo orientamento dell'Agenzia delle Entrate⁹⁸ ha riconosciuto ai regolamenti la natura di atto vincolante alla stregua di un accordo, qualora vi sia la precisazione datoriale che l'atto unilaterale non è modificabile né revocabile prima della scadenza.

Considerazioni più specifiche in rapporto al tema della responsabilità, sempre nella prospettiva italiana, merita invece il concetto di «impresa adeguata» che figura nell'art. 2086 del codice civile all'esito della riforma intervenuta nel 2019⁹⁹. Il nuovo comma 2 ha il seguente tenore:

L'imprenditore, che operi in forma societaria o collettiva, ha il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale.

Completa il quadro l'art. 3, comma 1, del d.lgs. 14/2019 che, nel caso di imprenditore individuale, prevede una versione «alleggerita», ma proporzionata alle dimensioni aziendali, disponendo l'obbligo di adottare «misure idonee a rilevare tempestivamente lo stato di crisi e assumere senza indugio le iniziative necessarie». È evidente che si tratti di misure destinate a impattare sulla Governance dell'impresa (Tullini 2022c, 364).

La *natura* del «dovere» in questione è quindi duplice, nel senso di prevenire l'insorgere di criticità, attraverso interventi sugli assetti aziendali, e di riparare gli effetti di una criticità aziendale che sia già insorta; entrambi secondo un parametro di adeguatezza non predefinito, e che dunque lascia l'impresa libera di enucleare i relativi contenuti dei «doveri» secondo un criterio che resta interno all'azienda: esiste dunque un *an* ma non un *quid* o un *quomodo*¹⁰⁰. Nello sfondo sta il concetto di responsa-

⁹⁸ Cfr. l'Interpello dell'A.E. della Regione Lombardia (inter. 954-1417/2016) e soprattutto l'Interpello dell'A.E. centrale n. 10 del 25/1/2019 e la Risoluzione n. 55/E del 25/9/2020.

⁹⁹ D.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14, art. 375, comma 2.

¹⁰⁰ Pare diverso l'approccio assunto nell'art. 2087 c.c. in cui è presente il riferimento al parametro esterno al dovere di sicurezza, per quanto opportunamente mobile, dato da «particolarità del lavoro, esperienza e tecnica», notoriamente traslato nel con-

bilità (conseguente al mancato impegno), anch'esso evanescente quanto quello in tema di CSR.

Sono piuttosto il *grado* e il *contenuto* del dovere di adeguatezza a rivestire il maggiore interesse, dando al contempo luogo alle maggiori incertezze. Tali aspetti si confrontano in primo luogo con quello che vede un ampliarsi dei doveri dell'impresa nei riguardi di tutti coloro che operano nel mercato impattato dall'agire d'impresa stessa (Spolidoro 2019, 261), in linea con l'approccio che connota il modello dell'impresa sostenibile. La dimensione della tutela del lavoro e dei lavoratori che si trovano ad operare nell'impresa eventualmente «inadeguata» è dunque offuscata, o perlomeno non specificamente posta (Fortunato 2019, 961) (tutt'altro)¹⁰¹, nonostante la riforma riguardi un articolo del libro V del codice civile dedicato al lavoro. Non è infatti un caso che – salvo specifiche eccezioni¹⁰² – sia stata perlopiù la dottrina giuscommercialistica a commentare la norma.

A dire il vero, il giuslavorista potrebbe trovarsi in un particolare imbarazzo ad affrontare il tema del *contenuto* del dovere di adeguatezza. Una politica di forte impatto in termini di CSR propositiva potrebbe addirittura svelare delle criticità rispetto alle finalità della norma e deporre per l'inadeguatezza del modello organizzativo dell'impresa. Immaginiamo che l'imprenditore decida di investire in maniera significativa nella valorizzazione del lavoro con un sistema di elevata premialità; oppure che decida di favorire un sistema produttivo liberato da forme di controllo sulla produttività. Trattandosi, nel 2086 c.c., di misurare l'adeguatezza sulla base della tenuta economica del sistema organizzativo adottato, gli esempi rendono evidente come certe politiche promozionali a favore dei lavoratori possano addirittura entrare in contraddizione con la finalità complessiva della norma¹⁰³. Molti sarebbero gli esempi possibili, capaci

retto di «massima sicurezza tecnologicamente possibile». Ulteriormente diversa è la disciplina in tema di responsabilità amministrativa ex d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231. In argomento, Pascucci 2021b. A proposito dell'art. 2087 c.c., Tomassetti (2018, 175) ritiene che la norma, nel più ampio germinare del principio di sostenibilità, possa essere impiegata per estendere alla tutela ambientale il dovere datoriale in tema di salute e sicurezza. Adesivamente, Lassandari 2022, 22-3. Ritengono la lettura interessante, anche se prematura, «per il rischio di una dilatazione incontrollata del debito di sicurezza a carico del datore di lavoratore», Caruso, Del Punta e Treu 2020, 37. I medesimi dubbi, altresì, in Buoso 2022, 181-82 e Pascucci 2022, 340. In particolare, ampi e specifici rilievi sulla finalità dell'art. 2087, in Albi 2008.

¹⁰¹ Le parti aggiunte sono infatti la risultante della disciplina in tema di crisi e insolvenza dell'impresa.

¹⁰² Tra cui, in particolare, Tullini 2020, 135-59; Vallauri 2021; Cester 2022.

¹⁰³ Sulla funzione della norma per la salvaguardia del più ampio concetto di «valore che la costituzione attribuisce all'impresa quale luogo di produzione di beni e ser-

di portare alla luce la nota questione del bisogno di definire un equilibrio tra i pilastri della sostenibilità: in questo senso, dunque, il concetto di impresa «adeguata» fa da presupposto a quello di impresa sostenibile, consentendo di inverare quel valore sociale dell'impresa anche in termini di tenuta occupazionale (Marazza 2022, par. 10).

Chiaramente diverso è il concetto di impresa adeguata che si ricava dall'art. 30, d.lgs. 81/2008, dove il «modello organizzativo e di gestione» (MOG), validato dall'Inail, ha già degli specifici contenuti a cui dare rilievo e che, a contrario dell'art. 2086 c.c., sono considerati nel loro dimensionamento *minimo* onde assicurare l'esimente da responsabilità. Nulla vieta, in tale prospettiva, di rafforzare ulteriormente le misure ivi previste¹⁰⁴, salvo che ciò non determini uno sconfinamento nell'insostenibilità/inadeguatezza nel senso inteso dall'art. 2086 c.c.

La riflessione porta così ad assegnare all'art. 2086 c.c. la funzione di norma di chiusura del sistema, come si comprende dalla diversa finalità dei doveri di adeguatezza delle due norme: che è *necessitata* nel caso dell'art. 2086 c.c. in quanto indirizzata alla tutela degli *stakeholder* che si interfacciano con l'impresa (e quindi della sua sostenibilità) e, invece, *incentivata* nell'art. 30, in quanto utile a conseguire, tramite il MOG, l'esimente da responsabilità.

Collegando la questione dell'impresa adeguata *ex art.* 2086 c.c. al più ampio tema della sostenibilità e della CSR, si ottengono così più risultati, i quali vanno dal rafforzare l'ambito della responsabilità dell'impresa (e datoriale), allargando il bacino dei rilievi fin qui svolti, fino ad avvicinare l'Italia a modelli più incisivi di gestione della CSR nel contesto classificatorio già suggerito da Horrigan (2007, 85-122).

Resta così aperta la questione della individuazione del soggetto che possa quindi dirsi il «responsabile»: aspetto non così piano come potrebbe apparire. In primo luogo, perché, in assenza di una responsabilità che la legge imputi a un soggetto specifico, quella imputazione è contesa tra *manager* dell'impresa, da un lato, e società quale soggetto giuridico, dall'altro, dovendo il primo rispondere delle scelte manageriali nei confronti della proprietà aziendale (quindi della società stessa). In secondo luogo, l'individuazione del soggetto responsabile è parte di un processo di cambiamento regolativo importante, che vede le aziende come respon-

vizi che, in quanto tale, concorre al benessere collettivo, anche per la sua capacità di creare occupazione, se in grado di esprimere una capacità e continuità produttiva», Marazza 2022, 198-99.

¹⁰⁴ Cfr. art. 30, comma 1, nell'elenco dalla lettera a) alla h).

sabili lungo la catena di fornitura, e dunque delle pratiche di lavoro (o ambientali) dei loro fornitori.

A voler poi affrontare la tematica nel contesto della *trasformazione digitale* (cfr. Lankoski and Smith 2021, *passim*), i dubbi sono destinati ad aumentare, per l'eterogeneità del campo di riferimento (Bassini, Liguori e Pollicino 2018, 352)¹⁰⁵ e il crescente passaggio da forme di Intelligenza artificiale debole a forme di Intelligenza artificiale forte. In primo luogo, in continuità con quanto appena detto, la questione può diventare, ad esempio, quella della definizione delle responsabilità lungo le catene di fornitura dei dati *online*, particolarmente difficile da presidiare (Martin 2016, 51 sgg.).

Facciamo poi il caso, sotto altra prospettiva, di un algoritmo generativo a cui venga chiesto di valutare il livello di gradimento di una *policy* di sostenibilità sociale adottata nel contesto aziendale (ma lo stesso può valere per le *policy* ambientali) stabilendo che l'esito della valutazione decreti la prosecuzione, il cambiamento o la cessazione della *policy* adottata. L'esempio ci trascina dentro il più ampio tema della «responsabilità dell'algoritmo» e della necessità che questa trasli, a sua volta, nel soggetto che ha deciso di usarlo per l'assunzione della decisione specifica. Tuttavia, come vedremo, la garanzia che le conseguenze delle scelte algoritmiche ricadano su coloro che hanno disposto il relativo uso, non sono così chiare nel quadro normativo, appartenendo piuttosto al novero di quelle tutele «ibride» perfino nel contesto dei diritti umani (cap. IV, par. 5.2). Se poi, sempre nell'esempio proposto, l'algoritmo in questione facesse capo ad una piattaforma esterna, una eventuale erronea indicazione degli *input*, come quella di un difetto del processo generativo dell'algoritmo, potrebbe ricadere sulla piattaforma ma anche, o solo, su chi ha dato l'incarico. Andando ancora più addentro nell'argomentare, la questione finirebbe perfino sul terreno del come allocare la responsabilità etica ai sistemi di IA, ma di questo è stato detto (cap. II, par. 2.3 e cap. III, par. 3.2), senza che vi debba ulteriormente indugiare.

C'è dunque una dimensione dell'etica che il diritto non è (ancora) in grado di governare o lo è solo in parte, facilitando così un'ultima chiosa finale sul *valore* del termine «responsabilità». Mi riferisco alla concezione non giuridica di responsabilità; a quella che attiene all'impresa come modello di riferimento per i lavoratori, per la collettività territoriale di contesto e di impatto. Si tratta di una responsabilità spuria ma essenziale a formare quel modello culturale necessario sia allo sviluppo di un approccio etico che a una sostenibilità autentica. Ciò che il lavoratore è invita-

¹⁰⁵ Sulle nozioni di IA forte e IA debole, Searle 1980.

to o tenuto a fare nell'esercizio dell'impresa è ben spesso replicato nella dimensione extra-lavorativa. E la naturale tendenza alla replicazione vale per ogni azione che abbia un impatto ambientale o sociale, andando dagli sprechi nell'uso delle risorse (che si tenderà a evitare anche all'interno della propria abitazione, se a questi il datore 'educa' doverosamente) fino al modello comportamentale e relazionale interpersonale.

L'agire dell'impresa va dunque oltre la questione dell'etica, impattando sulla dimensione morale, in senso sia positivo che negativo.

Ciò che deve restare sempre fermo, nella messa in atto di un modello di responsabilità 'comportamentale' delle aziende – ovvero una responsabilità connessa all'uso che si fa della libertà d'impresa¹⁰⁶ – è la centralità dell'individuo, con i suoi bisogni e necessità¹⁰⁷, e non solo perché il fattore umano costituisce una risorsa strategica per l'impresa, ma perché è necessario «mettere la (dignità della) persona al centro dell'etica»¹⁰⁸ (quale elemento essenziale per l'organizzazione sociale), realizzando una vera e propria «svolta antropologica» (Burgalassi 1980).

Su questo aspetto dovrebbe consistere la chiave per legittimare l'adozione di strumenti tecnologici e di IA nell'impresa: accertarsi che la conformazione tecnica di tali sistemi e le relative applicazioni concrete da parte delle aziende siano dirette a «migliorare il benessere degli esseri umani» e ad assicurare, in un pianeta minacciato dalla tecnica, una «vita autenticamente umana» (Jonas 1990), grazie a regole «incentrate sulle persone, affinché queste ultime possano confidare nel fatto che la tecnologia sia usata in modo sicuro e conforme alla legge, anche in termini di rispetto dei diritti fondamentali»¹⁰⁹, e non solo.

Sul diritto dell'essere umano di venire «elevato al di sopra di ogni prezzo come "fine in sé"» (Perulli e Speziale 2022, 13), l'impresa ha davvero la prima, grande, responsabilità.

5. Gli strumenti della Corporate Social Responsibility di stampo promozionale: il 'come' di una CSR non decettiva

La partita della CSR si costruisce attorno a un preciso *vocabolario* degli strumenti. Parole quali cooperazione, collaborazione, fiducia e trasparen-

¹⁰⁶ Cfr. Lettera enciclica *Centesimus Annus* (per i riferimenti: cap. I, par. 1.1).

¹⁰⁷ Con le parole di José Pepe Mujica «Se lo sviluppo economico non ci rende anche felici, allora è un falso sviluppo».

¹⁰⁸ Interessanti rilievi in Tursi 2006b, 71. Cfr., inoltre, cap. I, par. 2 e *subparr.* e cap. II, par. 4.3.

¹⁰⁹ Così nella Relazione introduttiva alla proposta di Regolamento sull'IA (par. 1.1).

za – che si accompagnano a quelle di volontarietà, etica e responsabilità – sono la chiave per interpretare il «come» di un approccio alla sostenibilità (digitale) sul lavoro, che promuova la condizione dei lavoratori e ne intercetti i bisogni in seno al processo di cambiamento tecnologico, ponendosi oltre il mero rispetto dei diritti umani, per sfociare nell'ambito del benessere sul lavoro. E proprio quella del benessere sul lavoro è una condizione che si raggiunge con l'entrare in sintonia con l'ambiente di lavoro (colleghi inclusi) e nella liberazione del lavoratore dal bisogno. Nella prospettiva di Keyes (1998), il benessere si alimenta proprio da concetti come fiducia e comunanza (leggi cooperazione).

Con la CSR l'imprenditore ha modo di dare sfogo alla sua Shumpeteriana creatività in favore dell'*innovazione sociale*, indirizzandosi così al miglioramento del benessere lavorativo, in particolare nei contesti ad elevato impatto tecnologico.

La *premessa* su tutto è che, rispetto ai termini di seguito declinati (di collaborazione, cooperazione, fiducia e trasparenza), non vi è alcuna pretesa di concettualizzazione generale nel più ampio agone delle scienze giuridiche, filosofiche, politiche o sociali – tanto da tralasciare anche i più basilari riferimenti bibliografici di contesto, che sposterebbero altrove il ragionamento – ricorrendo il solo scopo di riflettere sul nuovo paradigma del lavoro digitale sostenibile di cui deve farsi carico l'impresa socialmente responsabile e che miri ad una CSR genuina e funzionalmente 'efficiente'.

5.1 Cooperazione, collaborazione, fiducia

Le politiche di CSR attribuiscono alla cooperazione il ruolo di componente strategica del processo di sostenibilità dell'impresa che vede coinvolti numerose categorie di portatori di interessi (cfr. Viola 2004)¹¹⁰. «La sfida cooperativa» (Del Punta 2006b, 57-8) si fa, tuttavia, ogni giorno più ardua al cospetto, non solo delle relazioni economiche globali – in cui «i comportamenti hobbesiani prevalgono di gran lunga su quelli cooperativi» (Caruso, Del Punta e Treu 2020, 17)¹¹¹ –, non solo dei processi di individualizzazione del lavoro, ma anche dei rapidi mutamenti della tecnologia digitale, dagli esiti imprevedibili, sia per l'incapacità di predire dove arriverà la tecnica, sia per la difficoltà di ipotizzare come questa verrà regolata dal legislatore. In ciò consiste, dunque, la rilevanza di un modello azienda-

¹¹⁰ Cfr. inoltre Mio 2021, 51 sgg. sul modello cooperatorio dell'azienda che ha interiorizzato il paradigma della sostenibilità.

¹¹¹ Tornano sulla concettualizzazione del ruolo collaborativo Caruso, Del Punta e Treu 2023, 59-65.

le cooperativo e partecipativo auto-combinante in risposta ai cambiamenti: a compensare la deriva verso un modello privo dei valori del dialogo e dell'ascolto, quale si prefigura con la penetrazione crescente dei sistemi di Intelligenza artificiale nei contesti lavorativi e nella relativa gestione.

La cooperazione presuppone fiducia tra gli interlocutori. La fiducia è concetto che accompagna costantemente il diritto del lavoro e consiste nella legittima aspettativa, fondata sugli impegni giuridici assunti, che le parti vogliano adempiervi. La fiducia nel senso dell'«affidarsi» si connota invece di una serie di elementi che chiamano in gioco la sensibilità dell'altro, come quando si nutre l'aspettativa, non più giuridica a questo punto, di essere adeguatamente valorizzati nelle abilità e competenze, di essere trattati con il giusto grado di rispetto, di essere compresi nelle necessità, di essere rispettati nelle diversità, peculiarità e sensibilità, di essere partecipi della dimensione aziendale con la propria individualità, di godere di azioni di inclusività in relazione ai bisogni fisici ed emotivi.

La tecnologia sfida gli assunti alla base della fiducia che solitamente il lavoratore ripone verso il datore nell'esecuzione del rapporto di lavoro: sfida cioè la fiducia nel senso dell'affidarsi, oltre che la fiducia nella stabilità del rapporto di lavoro, nell'adempimento retributivo, nel trattamento equo e non discriminatorio. Li sfida perché la tecnologia è destinata a prendere in consegna dall'imprenditore vari aspetti su cui ricade la fiducia che il lavoratore è solido accordare all'impresa, intesa quale organismo gestito da entità umane. Disvela un esempio di 'inciampo' la disciplina in tema di gestione dei dati, come è stato fatto notare efficacemente: «Nell'economia digitale i meccanismi e i *ranking* reputazionali, gestiti dagli algoritmi, hanno rimpiazzato con grande efficacia l'antico modello fiduciario della relazione di lavoro» (Tullini 2022a, 105-06).

La sfida non è tuttavia solo costituita dal cambio di paradigma, ma dalla richiesta di un crescente grado di fiducia che il datore di lavoro pretende dal lavoratore: fiducia nel sistema dei controlli digitali, fiducia nel rapporto uomo-macchina, fiducia nel funzionamento dell'algoritmo, fiducia nella gestione dei propri dati, fiducia nell'organizzazione del lavoro digitale. L'allargamento della fiducia richiesta al lavoratore reclama così di essere presidiato da un corredo giuridico adeguato e da un sistema efficace di partecipazione sindacale e di reale cooperazione tra datore e lavoratori (cap. IV, par. 7.3).

Pensare a un modello di cooperazione e partecipazione al cospetto dell'evoluzione digitale è però impresa ardua per la grande eterogeneità dei lavori digitali. Il caso del *crowdwork* (Lazzeroni 2022b, 56-64) è infatti molto diverso da quello del lavoro digitale in azienda, oltre a rendere quanto mai evidente le difficoltà di ipotizzare quale potrebbe essere la partecipazione sindacale, o come dovrebbe configurarsi un qualunque altro modello di cooperazione.

Il concetto di cooperazione/fiducia non attiene tuttavia alla sola dimensione appena descritta: ovvero al riposizionarsi dell'asticella relazionale tra datore di lavoro in ragione dell'intramezzo tecnologico e, quindi, alla cooperazione tra datore di lavoro e lavoratori per la gestione condivisa dell'impresa digitale.

Scendendo infatti ancor più in profondità, troviamo il tema molto particolare della cooperazione/collaborazione nella prospettiva del rapporto *materiale* uomo-macchina che reclama di riflettere sulla stessa possibilità di una «cooperazione» non più tra individui (datore e lavoratore; superiore gerarchico e lavoratore) ma tra un individuo e un sistema di Intelligenza artificiale, tra un individuo e un *management* algoritmico, il cui esempio tipico può essere dato dal modello M2H¹¹². Se infatti la collaborazione presuppone un riconoscimento reciproco, tale concetto non può essere semplicemente trapiantato nel rapporto uomo-macchina.

Per tramutare subito la questione in alcuni interrogativi, è da chiedersi: quale potrà mai essere il modello di cooperazione e di fiducia tra lavoratori e *management* algoritmico? Come ipotizzare una «cooperazione» nel significato che tale concetto ha per gli umani, all'interno del rapporto uomo-macchina? In che cosa potrà mai consistere la fiducia del lavoratore verso l'algoritmo secondo il criterio di quell'«affidarsi», emotivamente tipico dell'essere umano? Potrà un lavoratore pensare di fidarsi e «affidarsi» a un sistema di IA ai fini del trattamento lavorativo da intendersi in senso ampio?

Condivido la necessità di «sottoporre a vaglio critico» l'assunto che le tecnologie abbiano reso l'impresa più collaborativa e meno gerarchica, anche in ragione del crescente valore dato al lavoro cognitivo (Novella 2022, 18-24). Se infatti questa dimensione è evidente¹¹³ in quella che rappresenta una maggiore pretesa performante del lavoratore, il concetto di collaborazione/cooperazione va riscritto se osservato dalla prospettiva del rapporto uomo-macchina, richiedendo non solo un incremento della 'collaborazione', ma un nuovo approccio alla 'cooperazione' a cui il lavoratore non è avvezzo.

I temi della collaborazione e della fiducia acquisiscono particolare interesse dal punto di vista degli obblighi collaborativi in materia di salute

¹¹² Si tratta di un modello cooperatorio che dovrà quindi imporre di ripensare declaratorie contrattuali, mansioni, gestione dei rischi e, soprattutto, il potere disciplinare: cfr. Zappalà 2022d, 143-46. In tale modello di impresa, al sindacato non può non essere riconosciuto un ruolo.

¹¹³ Al tema affrontato si collega quello del cosiddetto «cooperativismo delle piattaforme» (Gillespie 2010), che interessa essenzialmente l'utente nella pratica del prosumerismo.

e sicurezza che già sono stati rafforzati nella disciplina del d.lgs. 81/2008. A questo riguardo si riscontra una maggiore difficoltà non solo nel «perimetrare» l'obbligo collaborativo che ricade sul lavoratore che lavori da remoto (Rota 2022, 97), ma anche nel definire i concetti stessi di fiducia e collaborazione, anche ai fini della salute e sicurezza, quando l'interazione della macchina con il lavoratore porti la prima ad apprendere dal secondo e, se del caso, a replicare una certa condotta nel contesto produttivo, mettendo a rischio la salute dei lavoratori stessi, anche per l'incertezza del risultato del processo di apprendimento della macchina.

5.2 Trasparenza (per un mero cenno, con rinvio)

I tempi moderni narrano di una crescente sete di trasparenza nella società globalista e, con essa, dell'illusione che ogni relativo incremento possa bastare a preservare gli individui dalla continua erosione dei propri spazi di riservatezza¹¹⁴.

Non si sottraggono a tale bisogno l'impresa e il mercato. La trasparenza è strumento chiave nella logica della Responsabilità sociale d'impresa. È ragionevole pensare che orientarsi verso la CSR (ma non solo) debba come minimo risolversi nell'apertura al controllo dall'esterno, alla verifica delle politiche di sostenibilità che l'azienda ha deciso di adottare e sulla base delle quali ha orientato mercato e consumatori. Oggi la trasparenza richiesta alle imprese non è, tuttavia, solo funzionale alla tutela dei consumatori, ma essenzialmente alla tutela ambientale e alla tutela dei lavoratori. L'Unione europea prende atto negli anni '20, delle carenze al riguardo imputabili alla regolazione della *Non-Financial Reporting Directive* (NFRD), giungendo così ad approvare, la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) in cui vengono ulteriormente dettagliati gli obblighi di trasparenza relativi all'impatto sull'impresa e dell'impresa in tema ambientale, di *governance* e di diritti umani¹¹⁵. Il sistema si regge su meccanismi dichiarativi, di rendicontazione (*Accountability*) (cfr. Fusco 2022)¹¹⁶ e di certificazione indipendenti, sul criterio dell'accessibilità digitale e sulla gradazione nella tempistica applicativa in ragione della dimensione dell'impresa (ed esclusione delle sole microimprese anche se quotate in borsa). La nuova direttiva è così destinata a mutare il volto della CSR, a trasformare la volontarietà 'carpita' in necessità (par. 4.1).

¹¹⁴ Ampia è la riflessione sui temi della trasparenza al cospetto dei nuovi modelli di lavoro 4.0 in Zilli 2022.

¹¹⁵ Tra gli ultimi contributi, in argomento, Faleri 2023b.

¹¹⁶ In relazione alle società *Benefit*, cfr. Di Bernardino 2022.

L'utilità dell'intervento per i lavoratori consiste, a rigore di norma, nel fornire dati in ordine a formazione e sviluppo di competenze, percentuale e ripartizione dei lavoratori in formazione, esistenza di comitati aziendali e di contratti collettivi (con indicazione della percentuale di lavoratori coperti), partecipazione dei lavoratori agli organi di amministrazione e di controllo, diversità di genere nell'alta dirigenza e numeri del genere sottorappresentato nei consigli di amministrazione (Considerando 49); nell'agevolare il dialogo con le imprese da parte delle organizzazioni sindacali sui temi della sostenibilità (Considerando 14); nell'adozione di sistemi di informazione e consultazione sindacale che gli Stati sono chiamati a prevedere (Considerando 52; art. 19-*bis*, par. 5 e 29-*bis*, par. 6).

Forse si tratta di troppa poca cosa, per toccare le corde più profonde del giuslavorista. E cosa dire dell'ipotesi in cui si assegni a un algoritmo il compito di compilare la prevista rendicontazione sulla base dei dati ricavati dal sistema di gestione del personale? Il capitolo è ancora tutto da scrivere.

Sarà così interessante capire (ma vedasi oltre cap. IV, par. 5.1.1) quali siano i margini di manovra, i principi di riferimento e gli strumenti attualmente in uso e che è possibile impiegare per assicurare quella trasparenza non solo allargata (a cui risponde la CSRD) ma anche interna al contesto lavorativo digitale – dalla trasparenza algoritmica (anche nelle piattaforme digitali), a quella delle condizioni di lavoro, dei sistemi di controlli digitali in atto, dell'utilizzo dei *big data* da parte datoriale – in cui il tema della trasparenza è un tema determinante e non così presidiato, facendo crescere il timore di una trasparenza 'apparente', quale più rilevante forma di mitologia contemporanea (Byung-Chul 2014).

Il ruolo della trasformazione digitale nella progettazione dell'impresa sostenibile

Tenendo conto dei rilievi sopra svolti in ordine all'inquadramento della CSR 2.0 e della sostenibilità (digitale) nel quadro europeo e nella dimensione applicativa che le riforme in atto favoriscono, nel presente capitolo troveranno spazio riflessioni sulle modalità con cui i processi di trasformazione digitale delle imprese impattano sul mercato del lavoro (parte I) e sul rapporto di lavoro (parte II), onde ampliare le riflessioni al ruolo che l'impresa responsabile e digitalmente sostenibile può giocare sia in tali ambiti che nella dimensione proattiva e promozionale a tutela dei diritti e del benessere dei lavoratori (parte III).

La prospettiva digitale apparirà (qual è) una prospettiva chiave, sia perché da taluno ritenuta utile al processo di cambiamento ambientale, sia perché valutata quale strumento di sostenibilità economica dell'impresa. Si tratterà quindi di capire in che modo, e a quali condizioni, i processi di digitalizzazione, quelli di trasformazione digitale dell'impresa e del lavoro e quelli relativi ai modelli di lavoro implicanti il digitale possano altresì dirsi sostenibili per i lavoratori, evitando che la digitalizzazione rappresenti una nuova forma di «taylorismo sotto steroidi» (O'Connor 2016).

L'economia moderna ci mette di fronte a un ampio panorama di lavori e saperi estremamente specialistici, ad appannaggio sia di lavoratori che di esperti iper-specializzati, non senza che questo generi alcuni *rischi*.

Uno di questi attiene alla difficoltà di una 'riconversione', laddove occorra, delle attività iper-specialistiche. Tale questione costituisce il cuore

del problema occupazionale e sarà dunque affrontata nella prima parte del capitolo.

Un altro nodo dell'iper-specializzazione è, invece, in un certo senso sistemico, dato che guarda al tema dei 'saperi' che vengono coinvolti nel processo regolativo della doppia transizione in atto, ambientale e digitale. Tali temi (come quello della sostenibilità *tout court*) sono essenzialmente affrontati con il coinvolgimento degli esperti di tali discipline. La percezione che sia ha, dalla lettura dei documenti e dalla forte accelerata impressa alle riforme, è che l'apporto della specialistica ambientale e di quella digitale siano stati (e siano) del tutto preminenti rispetto a quelli delle componenti lavoristica e sociologica (cap. II, par. 8). Il tema della sostenibilità, come molti altri, non può tuttavia essere affrontato a 'colpi di esperti' (Novitz 2020, 465) che saranno portati a far prevalere la propria prospettiva di analisi rispetto a quella degli altri¹. La scelta da prendere, quando si tratti di adottare politiche profondamente impattanti nei sistemi produttivi e nel lavoro (anche per la doppia valenza ambientale e tecnologica al tempo stesso che hanno le riforme in atto), non può che essere quella del massimo confronto possibile, coinvolgendo soprattutto le parti sociali (parte III) e gruppi privilegiati di portatori di interessi; invece, poco valorizzati nelle riforme in atto².

In un mondo auspicabile, insomma, si svela essenziale che chi si occupa di ambiente e di trasformazione digitale trovi il modo di interessarsi del problema occupazionale e del lavoro, come il lavorista dimostra interesse per le tematiche digitali e ambientali.

Parte I

1. Ricadute occupazionali e centralità del lavoro: brevi note a margine del processo di trasformazione digitale e di tutela ambientale

La ricostruzione storica consente di scorgere un profondo legame fra trasformazioni dei processi produttivi, sviluppo capitalistico e livello di disoccupazione (Alberti 2016). Spesso le determinanti di tali impatti (nella quantità e nella qualità del livello occupazionale) sono state le trasformazioni tecnologiche di cui le quattro rivoluzioni industriali hanno rappresentato il momento simbolicamente connotante (cap. I, par. 2.1). In larga misura le macro-trasformazioni delle rivoluzioni passate – e dunque i relativi impatti – sono stati assorbiti in maniera gradata (ma senza mai scal-

¹ Cfr. gli interessanti rilievi in Centamore 2022, 133-34.

² Sui possibili scenari della letteratura sociologica in ordine al grado di coinvolgimento sindacale auspicabile, Carta 2022, 313.

fire il nocciolo duro di disoccupazione) avendo avuto modo di svilupparsi lungo il volgere di anni se non decenni, in tempi dettati dal mercato ma solitamente abbastanza distesi. Quanto alle micro-trasformazioni, relative alle singole imprese o a categorie di imprese (si pensi all'introduzione della robotica di precisione nell'industria metalmeccanica) si è per lo più trattato di affrontare il cambiamento in maniera settoriale, spesso affiancando azioni di sostegno pubblico alle imprese.

L'era che i più amano connotare come quella della transizione digitale e della transizione ecologica impone adesso una riflessione molto più profonda, sistemica appunto, impattando su moltissimi settori assieme, in maniera intensa e velocemente, con «effetti consistenti sulla quantità e sulla composizione della forza lavoro, oltre che sullo stesso modo di lavorare» (Centamore 2022, 134). Di tale profonda trasformazione alcuni settori sembrano chiamati a risentirne più di altri. Si pensi alla produzione di automobili nella prospettiva della immatricolazione di sole auto elettriche a partire dal 2035, la cui regolazione ponte, in favore delle auto Euro7, obbligherebbe le imprese a investire capitali nel settore del combustibile fossile per un tempo così breve da generare un forte incremento dei prezzi per gli acquirenti. ACEA, ad esempio, stima che la crescita sarà fra le quattro e le dieci volte superiore rispetto alle previsioni della *Commissione sulla valutazione dell'impatto della nuova normativa sulle emissioni*³.

Paiono oggi riproponibili, insomma, i dubbi già espressi negli anni '70 da Braverman (1978) e da Pollock (1976) – quando la percezione, di quello che sarebbe stato lo sviluppo tecnologico prossimo, era decisamente più contenuta – in relazione agli effetti dell'allora automazione sul lavoro, destinato a degradare più pesantemente per la classe degli 'esecutori' rispetto ai nuovi tecnici iper-specializzati; portando taluno a identificare già la terza rivoluzione industriale con quella caratterizzata dalla «facoltà di rendere superflua la forza-lavoro umana nel processo di produzione industriale», denunciando un percorso di «razionalizzazione per riduzione» (Kurz 2015) della stessa.

Al fondo delle preoccupazioni, aleggiano le questioni da taluno sollevate relativamente alla possibilità che la tecnologia determini la 'fine del lavoro' che dunque sancirebbe la totale regressione della condizione umana, perché la liberazione dal lavoro non rende affatto l'uomo libero, risolvendosi piuttosto nel suo contrario, ovvero in una libertà che non libera, secondo la nota prospettiva di Rifkin (1995, *passim*).

³ Nel maggio 2023, otto Paesi UE, tra cui l'Italia, hanno firmato un documento in cui definiscono al riguardo uno «standard irrealistico» la normativa sulle emissioni inquinanti.

Se pur talune prospettive appaiono in effetti molto radicali e pessimistiche, il rischio di importanti ricadute occupazionali non può comunque essere sottovalutato, ancor meno dal giuslavorista⁴.

Tale rischio non rileva, infatti, solo in termini di una riduzione complessiva dell'occupazione, ma anche in quello di una (parziale o totale, a seconda dei contesti) sostituzione di alcuni mestieri, in tempi molto ristretti, e tali da rendere estremamente difficile assicurare un riadattamento complessivo dei sistemi della formazione, da quella universitaria a seguire. E poi ancora, a fianco del rischio occupazionale determinato in via diretta dalla trasformazione tecnologica e dalla transizione ecologica (cfr. oltre), in specie se anche digitale, vi è poi da considerare la propensione delle aziende ad approfittare delle riconversioni per rivedere non solo i livelli occupazionali, ma anche l'organizzazione del lavoro, dando corso a processi di modifica delle mansioni forieri di una degradazione del lavoro (Seghezzi 2017) (e che la dottrina sociologica ha da tempo intravisto).

Di alcune criticità dà conto la *Mappa dei Rischi 2023* presentata da SACE (quand'anche buona parte di quella Mappa si concentri sulla più specifica questione della trasformazione energetica). Una tra le riflessioni svolte attiene alla necessità che si ridefinisca un nuovo baricentro, una nuova centratura del lavoro rispetto alla dimensione produttiva e tecnologica. Riterrei quindi che proprio la riflessione sul giusto equilibrio – che rappresenta il criterio fondativo della sostenibilità – debba imporre di pensare, in uno con le nuove potenzialità della tecnologia, anche al modo per indirizzare, investire e riversare nei consumatori e nei lavoratori i vantaggi economici che la tecnologia produrrà nelle imprese (Pierani 2021, 49-55). Vincolare le imprese, attraverso una sorta di CSR 2.0 indotta o fortemente incentivata, a compensare maggiormente il calo occupazionale, o la scomparsa di certi lavori, con investimenti diretti sui lavoratori in prospettiva occupazionale, è soluzione preferibile rispetto ad un approccio diretto ad accrescere il ricorso agli strumenti di sostegno al reddito ad opera degli Stati, come per certi versi si legge nell'allargamento che le istituzioni europee hanno praticato in tema di Aiuti di Stato nel corso del 2023.

La *centralità costituzionale del lavoro* ex art. 4 Cost. non trova infatti un adeguato succedaneo negli strumenti assistenziali di natura economica (quand'anche questi abbiano, in determinati frangenti, una loro ineludibile utilità). La necessità degli individui di svolgere un lavoro (dignitoso) ma un lavoro, rende infatti centrale proprio la riflessione sulla sua inso-

⁴ Barbera e Semenza (2022, 203) intravedono «profonde trasformazioni per interi settori con rilevanti perdite di posti di lavoro che non sempre potranno essere riasorbite da *green jobs*».

stituibilità come criterio guida della riflessione giuridica. Tale presupposto si allinea così proprio ai timori dell'ondata tecnologica, i maggiori dei quali consistono esattamente in tale sostituzione del lavoro dell'uomo con quello delle macchine o, che forse è peggio, della 'sostituzione' dell'uomo stesso *attraverso* le macchine (prospettiva che dà sfogo alle più disparate e diversificate reazioni: da quelle entusiastiche a quelle catastrofistiche).

Quanto a quest'ultimo profilo, può qui convenire il mero rinvio a chi quelle riflessioni giuridiche ha svolto con specifica attenzione (Maio 2018 e 2020)⁵.

Quanto agli impatti della trasformazione digitale e della digitalizzazione del lavoro sull'occupazione, i maggiori dilemmi ruotano attorno alla teorizzazione di una *Disruptive Innovation* (implicante una disoccupazione di massa), oppure di un *Displacement Effect*, oppure ancora di un *Productivity Return*.

In ordine alla prima tematizzazione, con la *Disruptive Innovation* (cfr. Faleri 2022d, 108-10), si tratta di riconoscere che ogni innovazione tecnologica crea un effetto tecnicamente *disruptive* rispetto ai consueti modelli produttivi, ma anche di ammettere che tale questione si pone all'attenzione dello studioso ormai da molto tempo, attenendo inizialmente all'effetto dirompente dei nuovi modelli di *business*. Le risposte relative agli impatti occupazionali sono le più variegate e non convergenti (Ford 2015, 65; Bianco 2019)⁶, ed è ancor più difficile, oggi, teorizzare o negare uno stabile effetto dissolvente sul lavoro in generale, e su alcuni lavori in particolare, che la tecnologia potrebbe generare.

Si prospettano così i più estremi approcci catastrofistici ed entusiastici⁷. Per i primi, alla perdita massiva e strutturalmente stabile dei posti di lavoro si accompagneranno costrittività tecnologiche e obsolescenza professionale; per i secondi, al contrario, la dimensione tecnologia non solo non genererà impatti occupazionali negativi stabili – ma solo transitori e arginabili da un attenta opera di formazione professionale e azioni temporanee a sostegno del reddito – ma consentirà di aprire a lavori più qualificanti, presidiati da concetti di cooperazione, sviluppo, condivisione, benessere. Certo è che un impatto sarà inevitabile, come si ricava dall'ampia analisi, calata nel contesto italiano, delle probabili tendenze occupazionali sulla base della lettura delle dinamiche in atto⁸. Ma allora – e qui la provocazione è evidente, ma

⁵ Cfr. tuttavia cap. II, par. 6.1 per un cenno all'impatto discriminatorio che da tale pratica potrà derivare, se non tempestivamente presidiata.

⁶ Sulla disoccupazione tecnologica, quale «malattia» del futuro, Keynes 1930. Cfr. anche Caruso, Del Punta e Treu 2023, 66.

⁷ Cfr. la sintesi, anche nei numerosi richiami di dottrina, di Zampini 2022b, 468-69.

⁸ Il contributo di Bannò, Filippi e Trento 2021 stima la probabilità di automazione delle 800 professioni declinate da Inapp e Istat. I risultati offerti non sono incoraggianti, prevedendo un elevato rischio (per il 33,2% dei lavoratori italiani) di perdita

ha un fondo di ragionevolezza –: al cospetto di eccessi di disoccupazione, potrà divenire possibile incidere sul (o sindacale il) potere datoriale di scelta nell'uso della tecnologia digitale sostitutiva del lavoro umano (*ex art. 41 Cost.*), in nome di un principio di sostenibilità sociale? Sarà mai possibile pensare di compiere passi indietro nel processo di sviluppo tecnologico se questo si rivelasse piuttosto un regresso, con indici crescenti di disoccupazione strutturale? A quali livelli di eventuale disoccupazione dovremmo giungere per rendere l'interrogativo meno provocatorio?

Forse un'ipotesi teorica di tolleranza (purché temporalmente definita) meriterebbe di essere prospettata, quand'anche al fondo resti da riflettere sulla non dissolvenza del ruolo di consumatore, che dovrebbe appunto rendere necessario anche quello di lavoratore, quale mezzo per procurarsi i denari per i beni di consumo (Maio 2018, 1414 sgg. e 1454; Lambertucci 2022, 899).

Vi è invece una maggiore convergenza tra gli studiosi nel ritenere possibile (almeno) un *Displacement Effect*, sia questo da riferire allo spostamento dei lavoratori da una mansione (o lavoro) all'altra(o) all'interno del medesimo contesto o settore produttivo, sia nel senso di intendere tale spostamento come risultato della totale soppressione di lavoro o attività, compensata dalla creazione di lavoro in altro contesto (così si è detto, in particolare, con la creazione di lavori legati alla *green economy*: cfr., tuttavia, par. 2). Il *Displacement Effect* può accompagnarsi alla disoccupazione di massa, qualora la differenza tra livello di occupazione *ante* e *post* rilasci un risultato negativo in termini consistenti e stabili nel tempo.

La prospettiva che potrei invece definire *Productivity Return* mira a cogliere gli effetti che la trasformazione tecnologica è capace di realizzare in termini di produttività economica per l'impresa, sia questa determinata da un miglioramento delle *performance* lavorative (e dunque economiche del lavoratore) grazie al supporto tecnologico, sia questa dovuta alla circostanza che il sistema digitale adottato in luogo del lavoro umano ha consentito all'impresa di conseguire maggiori vantaggi. È evidente che le due prospettive sono contrapposte, implicando, il primo, questioni relative alla definizione di un adeguato modello organizzativo alla base del rapporto uomo-macchina e rappresentando, il secondo, il bicchiere mezzo pieno (per le imprese) della disoccupazione di massa.

La riflessione sul lavoro è dunque sempre più urgente, per sopperire alla situazione di contesto. Una situazione in cui la tecnologia è in potenza capace di far perdere centralità all'attività lavorativa umana; in cui si assiste al rafforzamento della categoria indistinta degli *stakeholder* a cui l'impresa

del lavoro secondo un approccio *occupation-based*, e un rischio medio (del 18,1%), secondo il *task-based approach*.

deve guardare, dentro la quale la tutela dei lavoratori è ricomposta come mero tassello di un quadro più ampio e complesso; in cui il rischio che l'obiettivo principale della CSR non sia più il lavoro, ma ciò che appartiene al concetto di «sociale» in senso lato (e così maggiormente etereo e vago); in cui il messaggio di compensare la perdita del lavoro con ammortizzatori sociali, per quanto in parte rassicurante, si risolverebbe in uno svilimento del lavoro; in cui il perseguimento della tutela ambientale come mèta principale fa percepire con minore urgenza la tutela del lavoro e della sua dignità.

Le vicende attuali mostrano i limiti 'fisici' dell'espansione tecnologica e digitale. Basti pensare ai circa 50.000 licenziamenti che in pochi mesi, a cavallo fra il 2022 e il 2023, hanno perfino riguardato il settore delle *big tech*, come *Google*, *Meta*, *Twitter*, quale ondata d'urto della fine dei *lockdown* disposti per il Covid-19. La stessa cosa può dirsi tuttavia per il settore dell'*automotive* (veicoli e componentistica), la cui produzione italiana ha registrato un «calo del 7% ogni dodici mesi»⁹ (in linea con la tendenza in perdita a livello globale). Settori inaspettati si svelano essi stessi un fragile punto di approdo lavorativo, laddove si è guidati dal mito dell'espansione senza limiti: essi stessi vedranno un crescente aumento di macchine intelligenti a elaborare ulteriormente quanto fatto da altre macchine, o a sviluppare prodotti innovativi per assecondare o indirizzare le esigenze di mercato. Qui basterebbe guardare agli enormi progressi che ha compiuto l'Intelligenza artificiale applicata alla robotica, nel caso del robot *Optimus* di *Tesla*, per comprendere quale potrà essere l'impatto occupazionale nel volgere di pochissimo tempo¹⁰.

Il punto più delicato sarà dunque quello di costruire una solida strategia transizionale che preveda, lungo il crinale delle riforme, momenti essenziali di monitoraggio della situazione occupazionale europea e nazionale, accettando l'ipotesi che le riforme possano anche rallentare o fermarsi se questo serve a recuperare gli eventuali gap occupazionali che dovessero determinarsi.

2. La questione occupazionale al centro di una riflessione sistemica dei cambiamenti del lavoro e dei processi produttivi, al cospetto...

2.1 ... della green economy...

Affrontare il tema dell'impatto occupazionale della transizione ambientale ci porta dentro, come detto, alla prospettiva del *Displacement Effect*,

⁹ Dato de *IlSole24Ore*, 11 febbraio, 2023: 11.

¹⁰ <<https://www.futuroprossimo.it/2023/09/tesla-e-le-nuove-abilita-dei-robot-optimus-pronti-alla-produzione-di-massa/>>

pur senza alcuna pretesa di tracciare qui l'ampissimo dibattito sul punto, in specie tra economisti, sociologi e giuristi (occorrendo darlo per noto). Le proiezioni di massima¹¹ affermano che nell'ambito della *green economy* vi sarà un bisogno crescente di manodopera, in buona misura originato dalla nascita di nuove imprese che offriranno servizi o attività prima assenti (*new green jobs*) e, in altra misura, derivante da processi di riconversione in imprese *green* di quelle realtà produttive operanti secondo sistemi tradizionali (*green jobs* e *green skills*)¹², come nel caso del settore automobilistico, con il passaggio ad auto a zero emissioni di CO₂.

È evidente che demarcare il confine per misurare l'impatto occupazionale dei lavori *green*, significa quindi concepire e definire una tassonomia univoca dei *green jobs* o delle *green skills*, ma anche stabilire le condizioni da osservare affinché un'impresa possa qualificarsi *green*; questioni che sono ancora destinate a restare ambigue (Rustico e Tiraboschi 2010, 936-44; Caruso, Del Punta e Treu 2023, 83-4). Dal sito istituzionale dell'OIL, nella sezione informativa, si ricava che «I lavori sono verdi quando contribuiscono a ridurre le conseguenze negative per l'ambiente promuovendo lo sviluppo di imprese e economie sostenibili da un punto di vista ambientale, economico e sociale». Così è per l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro per la quale i lavori verdi comprendono «un'ampia gamma di impieghi in settori differenti e coinvolgono una forza lavoro diversificata».

Le definizioni sono dunque estremamente ampie e variegate e vanno: dal connotare i *green jobs* e le *green skill* come quelle attività e competenze che caratterizzano l'economia verde, intesa come «one that results in improved human well-being and social equity, while significantly reducing environmental risks and ecological scarcities» (UNEP 2011, 16); al considerare tali «all jobs that depend on the environment or are created, substituted or redefined (in terms of skills sets, work methods, profiles greened, etc.) in the transition process towards a greener economy»¹³; al ritenere che siano tali (qui attraverso una definizione più circoscritta) i «jobs that progressively reduce the environmental and social impact of economic activities, integrating training backgrounds and occupations, and covering both rural and urban economies», così includendo «jobs that contribute to reducing the consumption of energy and raw materials; moving to a low carbon economy (that is, reducing emissions of carbon dioxide to the atmo-

¹¹ Per Semenza 2022, 359 sgg. non vi sarebbero, comunque, *report* internazionali da cui evincere i reali fabbisogni di professionalità *green*.

¹² Sull'evoluzione di concetto e contenuto delle *green skills*, Nardelli 2022, 992-4.

¹³ European Commission Staff Working Document, *Exploiting the employment potential of green growth*, Strasbourg, 18.4.2012 SWD(2012) 92 final.

sphere); protecting and restoring ecosystems and biodiversity; minimising pollution and the production of waste» (Eurofound 2011).

La particolare ampiezza definitoria (Caracciolo 2022, 969 sgg.) rende estremamente arduo affrontare il tema della misurazione dell'incidenza occupazionale della *green economy*¹⁴, i cui dati rischiano di essere profondamente falsati se si trascura la distinzione tra «lavori» verdi, per i quali vi è una diretta associazione rispetto a specifiche azioni di sostenibilità (lavori da intendersi, quindi, intrinsecamente verdi) e «attività» *green oriented*, quindi attivabili a supporto di un processo lavorativo che diviene ambientalmente sostenibile¹⁵ (qui nel doppio senso che diviene *green* il «modo» di lavorare, generando un minor impatto ambientale [Cock 2011, 235 sgg.], oppure che è *green* il «risultato» dell'attività svolta).

A quest'ultimo riguardo, si faccia l'esempio della realizzazione di nuove edificazioni energeticamente efficienti, in quanto qualificabili a emissioni zero secondo i parametri della proposta di direttiva sulla *Prestazione energetica in edilizia* (c.d. direttiva sulle *Case green*), oggi in discussione. In presenza di linee guida circa il tipo di materiali da utilizzare e la relativa posa in opera, un qualunque costruttore *no-green* potrà compiere «attività» *green oriented*, ma il lavoro in sé non apparterrà ai *green jobs*. La proposta di direttiva servirà a imporre un certo *standard* nell'edificare, conseguendo obiettivi di maggiore efficienza termica nella realizzazione dei nuovi edifici, ma è da escludere che l'operazione possa annoverarsi come un incremento occupazionale dei *green jobs*. Piuttosto, taluno potrebbe addirittura sostenere il contrario, rilevando che l'aumento dei costi legato alla realizzazione di una nuova abitazione *green* possa spingere più di un committente a desistere dall'investimento.

Il fatto, invece, che tale direttiva imporrà (se approvata) la messa in opera di efficientamenti energetici negli edifici già esistenti, con buona probabilità determinerà una crescita delle commesse (tecnicamente non dei *green jobs*) e, quindi, dell'occupazione nel settore delle ristrutturazioni edilizie. Tale dato andrà comunque ponderato con i costi pubblici che l'operazione richiederà allo Stato e all'Unione in termini di sovvenzioni edilizie (soprattutto all'Italia, per la particolare connotazione dei centri storici e delle aree edificate), che nell'attuale proposta andrebbero tuttavia solo ai ceti medio-bassi. E se è importante ridurre la dispersione termica

¹⁴ Per l'Italia, cfr. il XIII Rapporto *Greenitaly* di Fondazione Symbola e Unioncamere, *Un'economia a misura d'uomo contro le crisi. Le imprese green affrontano meglio le crisi. La green economy accelera*, ottobre 2022.

¹⁵ Su acquisizione di competenze *green* a corredo e completamento delle specifiche competenze base connesse a una specifica occupazione, Rustico e Tiraboschi 2010, 954. Cfr. inoltre la classificazione del 'fare' *green* in Semenza 2022, 362-65.

degli edifici attuali (ma va anche detto che il Sud d'Italia non ha bisogno degli stessi standard performanti dei Paesi del Nord Europa, e quindi un forte livellamento verso l'alto sfavorirebbe certe aree dell'UE e non altre) e dunque è importante stabilire un cronoprogramma di sviluppo (per sollecitare lo stallo delle riforme), andrà comunque valutato il rischio che tempi ristretti o operazioni regolative molto aggressive¹⁶ generino una svalutazione e una speculazione immobiliare, che sarebbe avvertita soprattutto in Italia, che vanta un elevato valore del patrimonio immobiliare per antichità e prestigio, in cui i costi di ristrutturazione sarebbero ancora più elevati (a vantaggio di fondi e investitori stranieri).

2.2 ... (segue) e al cospetto della digital economy

La prospettiva del *Displacement Effect* caratterizza essenzialmente la transizione verde, portando a ritenere che tale modello sia ben poco idoneo (o idoneo solo in parte) a descrivere, invece, la *trasformazione digitale* e tecnologia, in cui le questioni, come detto, attengono principalmente al tema della *Disruptive Innovation* e della relativa misura della (eventuale) disoccupazione di massa. Il che rende ancor più difficile la riflessione sull'impatto occupazionale complessivo di una transizione doppia, destinata a incidere diversamente su processi allocativi o distributivi della forza-lavoro.

Anche a voler tenere conto, in questo momento, della sola questione *ambientale*, il *Displacement Effect* attiene alla dimensione numerica dell'occupazione in ragione del fatto che lo spostamento (sia questo inteso tra la classe dei disoccupati e quella degli occupati (vicendevolmente), sia esso inteso tra un'occupazione standard e una *green*)¹⁷, determina un disallineamento occupazionale il cui saldo potrà essere complessivamente positivo o negativo. Senza addentrarci sulle maggiori probabilità che si tratti del primo o piuttosto del secondo – ogni ipotesi basandosi su dati proiezionali non sempre confrontabili, per l'uso di parametri di ricerca diversificati – il dato occupazionale fornirebbe un valore in termini assoluti, senza indicazioni rispetto al disallineamento prodotto per certe tipologie di lavoratori rispetto ad altri.

La riflessione sulla *sostituzione* di alcuni lavoratori con altri – per i casi in cui ciò avverrà – e quella relativa alla ricerca nel mercato di specifiche

¹⁶ La proposta che l'Italia pensa di portare al tavolo europeo pare vada nel senso di prevedere almeno una classificazione «media» dell'intero patrimonio immobiliare in classe 'D' al 2033.

¹⁷ Cfr. gli esempi di Enel e Gkn in Carta 2022, 322; 324.

professionalità, sono di utilità anche nella prospettiva della trasformazione *digitale*. Se guardata nel complesso, la questione della composizione della forza lavoro, in particolare fra qualche anno, potrebbe mostrare una riduzione del lavoro su piattaforma proveniente da aree più agiate del mondo, compensato da quello in luoghi con minor costo della prestazione. Oppure potrebbe svelare una riduzione, ad esempio, dell'occupazione dei lavoratori di età medio-elevata (già meno appetibili nel mercato) rispetto ai più giovani, in possesso di maggiori competenze, propensioni e abilità informatiche e digitali. Oppure potremmo assistere a una riduzione dell'occupazione dei lavoratori meno specializzati (e dunque più fragili) rispetto all'incremento di quelli più qualificati¹⁸. Qui basti pensare che i lavori «con alto grado di contenuto verde sono di norma associati a un livello elevato di istruzione» (Semenza 2022, 364), per lo più tecnica¹⁹, che si risolve anche in un doppio impatto verso le lavoratrici, per la loro minore propensione a specializzarsi in ambito tecnologico e in lavori *green* mediati dal digitale, tanto da dire che «il divario digitale è diventato il nuovo volto della disuguaglianza di genere»²⁰. Oppure potremmo incappare nel calo dell'occupazione femminile rispetto a quella maschile connotante certi mestieri, a maggior impatto di genere. Qui può valere l'esempio del lavoro di commessa/o di negozi di abbigliamento, già ridimensionato a motivo della vendita di abiti tramite la Rete ma, nel tempo, ancor più a rischio a causa di strumenti di realtà aumentata (alla cui produzione è più probabile che concorrano uomini, se non i robot stessi), che consentono di 'vedersi' da casa, con indosso l'abito prescelto, supportati

¹⁸ In questo senso Graetz and Michaels 2018. Rileva *IlSole24Ore* (57, 27 febbraio, 2023: 7), nella classifica 2023 sui lavori in crescita, un +52% della figura di «responsabile sostenibilità», un +43% per il «*sustainability specialist*» e un +34% del «consulente sostenibilità». Gli ambiti *ESG* così maggiormente implicati sarebbero quello di *environmental manager*, di *social manager* e di *governance manager*. Ritiene che l'effetto spostamento non sia in questo senso foriero di critiche Renzi 2022, 584. Sul tema delle fragilità lavorative nei mercati transizionali del lavoro, Sartori 2021.

¹⁹ Confindustria, Federmanager e 4.Manager hanno dato avvio, nel febbraio 2023, a un progetto per rilevare il fabbisogno nelle imprese di figure manageriali con competenze specifiche nel settore *green*, da cui è emerso che, tra le oltre 4000 imprese intervistate, il 64% ha acquisito «competenze manageriali», il 45% «competenze scientifiche» e il 73% «competenze tecniche» negli ultimi 3 anni, mentre il 50% sarebbe alla ricerca di professionisti con competenze in tutti i processi aziendali ai fini della sostenibilità.

²⁰ Così, Sima Bahous, vicesegretaria generale delle Nazioni Unite al discorso inaugurale della 67esima sessione della Commission on the status of women (Csw), marzo 2023. Sulla questione degli impatti differenziati tra classi di lavoratori in ragione, soprattutto di condizioni di svantaggio sociale, De Simone 2019. Sugli interventi in tal senso nel PNRR, Cataudella 2022.

dall'assistente virtuale (magari con voce di donna) che favorisce il cambio di taglie, colori e modello con un semplice comando.

Una politica europea e nazionale di sostenibilità non può non affrontare i cambiamenti con approcci sistemici e di ampia portata: adoperandosi concretamente per non replicare, non confermare²¹ e, ancor meglio, non accrescere le diseguaglianze nel mercato del lavoro e sul lavoro²²; adoperandosi per stemperare e ridurre il nuovo volto 'elitario' del diritto del lavoro (Sinzheimer 1976) della *platform economy*, dell'era della remotizzazione e della *weberizzazione* che restringono l'area della subordinazione a vantaggio di una finta autonomia; adoperandosi per rispondere alle richieste di modifica di manodopera di quel «mercato» delle transizioni (Tiraboschi 2019, 48-57) (soggetto a rapida obsolescenza), con un occhio vigile, onde intercettare per tempo i possibili impatti sul lavoro; adoperandosi per costruire una «cassetta degli attrezzi» con dentro «i motivi che sostengono l'idea di "lavori buoni, dignitosi e sostenibili" riferiti all'economia *green*» (non essendoci un travaso automatico da ciò che è bene per l'ambiente a ciò che è bene per i lavoratori e i livelli occupazionali) (Semenza 2022, 365-66).

La velocità della trasformazione della società, la sua complessità e segmentazione, richiedono non tanto un "progetto" complessivo per l'intervento sociale e politico, quanto piuttosto una segmentazione di progetti parziali che si misurino volta in volta con le domande sociali la cui complessità e variabilità possono essere tradotte in questo modo in nuova e forte spinta democratica partecipata e che, in mancanza di questo atteggiamento e flessibilità, possono diventare neocorporativismo e rigidità (De Vita 1990c, 19-20).

Le istituzioni dovrebbero, in altri termini, sottoporre a costante rivisitazione l'impianto complessivo su cui hanno fondato e fonderanno il processo di transizione digitale e ambientale, valutando la tenuta dei livelli occupazionali e la capacità degli strumenti adottati di conseguire una sostenibilità sociale sul lavoro e del lavoro: così come le aziende rientranti nel campo della disciplina in tema di *due diligence* sono assoggettate a costanti controlli sul conseguimento di obiettivi e sul rispetto di quanto previsto nel programma di sostenibilità ed a controlli sulla adeguatezza delle misure assunte; così come le imprese rientranti nel campo di applicazione della CSRD sono tenute ad adempiere a stringenti compiti di ren-

²¹ Fa l'esempio dell'occupazione nel campo della trasformazione energetica, Barbera 2022, 346.

²² Sull'imprescindibile legame tra sostenibilità e riduzione delle diseguaglianze: Battisti 2018, 77-84.

dicontazione; così come i fornitori di sistemi di IA sono tenuti a rivedere la valutazione del rischio di impatto in ragione di cambiamenti al sistema di funzionamento dell'apparecchio o dell'algoritmo; così come le imprese che, in autonomia, si sono impegnate con la CSR in azioni di sostenibilità, sono sempre più attenzionate da consumatori e investitori.

Meglio ancora sarebbe se le parti sociali fossero dei veri attori di questo processo di auto-controllo (ed eventuale revisione), degli impatti regolativi assunti per le transizioni gemelle: auto-controllo che dovrebbe riguardare le istituzioni così come riguarda le imprese.

E comunque già sarebbe un utile inizio sostenere e stimolare le organizzazioni sindacali nel processo di ri-classificazione della qualificazione professionale dei nuovi lavoratori *green* e digitali, per evitare sotto-inquadramenti aziendali o assegnazioni di livelli solo intuitivamente giusti in base a declaratorie contrattuali non più utili a valorizzare la professionalità (Nardelli 2022, 995-98) per il rapido evolvere dei mutamenti tecnologici (Zoppoli L. 2022, 62-3). Sarà così necessario valorizzare adeguatamente i nuovi lavori per la particolare natura della prestazione resa, per la particolare assunzione di responsabilità, per le competenze possedute, per la complessità del lavoro, per gli specifici rischi implicati, come quelli legati all'interazione uomo-macchina. E proprio a quest'ultimo riguardo, ad esempio, il sindacato dovrebbe essere capace di valorizzare, mediante la contrattazione collettiva, quei lavori che, comportando un'interazione uomo-macchina, richiedano, come meccanismo di integrazione dell'obbligazione contrattuale del lavoratore stesso, l'obbligo di aggiornamento continuo e di interazione sulla macchina in tempi e frequenza adeguati ad addestrare l'algoritmo (Zappalà 2022e, 148-49) e, quindi, alla correzione del processo di autoapprendimento che la macchina realizza attraverso l'esperienza.

La strategia messa in atto dalla *European Skills Agenda* per il monitoraggio nel tempo dell'evoluzione delle *skills* può essere un primo passo e un primo contenitore nella direzione di un maggior coinvolgimento sindacale²³. Un altro «contenitore» potrebbe invece consistere proprio in una piattaforma digitale che faccia da punto di raccolta di un dialogo costantemente aperto e fluido tra parti sociali e un luogo in cui inserire e dare conto di nuove esperienze e competenze lavorative che via via emergono nei contesti produttivi nazionali, se del caso impiegando un algoritmo che raccolga ed elabori i dati occupazionali. Il contenitore in questione potrebbe rappresentare lo strumento per favorire un aggiornamento del contratto collettivo già nel corso di validità, con inserimento a cascata di nuove professionalità o nuove figure nelle declaratorie già esistenti (e li-

²³ Sull'importanza di una *Skills Strategy*, Battisti 2018, 97-8.

mitatamente a questo aspetto), all'esito della condivisione tra gli attori firmatari del contratto collettivo che si intenderebbe integrare. Comprendo pienamente difficoltà e limiti di pensare a un processo di contrattazione collettiva costantemente aperto: da quale momento entrano in vigore le declaratorie aggiornate? in che modo regolare il diverso inquadramento che i datori di lavoro hanno eventualmente dato ai lavoratori già assunti? come gestire l'applicazione temporanea delle nuove classificazioni in attesa di una revisione complessiva degli inquadramenti in occasione dell'intero rinnovo contrattuale? Senza contare che sarebbe necessario riscrivere prima le regole sindacali di questo nuovo assetto della contrattazione collettiva e anche le stesse tecniche giuridiche e tecnologiche di acquisizione del consenso delle parti sociali.

Scrivendola, già prevengo l'obiezione che l'idea è forse troppo azzardata; ma certamente è figlia dei tempi: figlia di un momento storico in cui tutto procede così rapidamente da mettere in seria difficoltà i sistemi tradizionali, quando sia il momento di fornire risposte ai bisogni regolativi.

Parte II

3. Nuove 'imprese' per l'impresa: premessa alla (giusta) regolazione dei modelli di gestione del lavoro nel 'guado' della trasformazione digitale

La riflessione sui temi della sostenibilità, responsabilità sociale d'impresa e trasformazione digitale del lavoro e dell'impresa non può che partire da qualche breve pensiero sull'inquadramento dell'algoritmo, che rappresenta il concetto chiave per i 'nuovi lavori'. Già assumere la prospettiva di un *Algorithmic management* quale datore di lavoro automatizzato rende chiara la centralità del tema nella dimensione lavoristica. Al datore spettano infatti le decisioni che riguardano l'intera organizzazione dell'impresa, lavoro incluso, e oggi anche quella sponda dell'organizzazione che attiene all'efficienza produttiva, energetica e, nel complesso, ambientale. Tutti temi che si prestano all'impiego dell'algoritmica.

Nella dimensione lavoristica, l'utilizzo di sistemi algoritmici e di IA in generale può incidere sull'esercizio dei diritti sul lavoro, quali in particolare il diritto alla riservatezza, alla tutela della salute e alla non discriminazione (par. 6 e *subparr.*) reclamando quindi di essere gestito secondo criteri di trasparenza, chiarezza e responsabilità (par. 5 e *subparr.*).

La constatazione è ampiamente evidenziata dalla proposta di emendamento n. 56 alla Legge sull'IA, il cui nuovo Considerando n. 28-*bis* dispone che

la portata dell'impatto negativo del sistema di IA sui diritti fondamentali protetti dalla Carta è di particolare rilevanza ai fini della classificazione

di un sistema di IA tra quelli ad alto rischio. Tali diritti comprendono il diritto alla dignità umana, il rispetto della vita privata e della vita familiare, la protezione dei dati personali, la libertà di espressione e di informazione, la libertà di riunione e di associazione e la non discriminazione [...], i diritti delle persone con disabilità, l'uguaglianza di genere [...].

Ecco, quindi, che l'agire imprenditoriale responsabile consiste proprio nell'integrare le eteree regole che oggi presidiano l'utilizzo del digitale nei luoghi di lavoro (o che magari riguardano i sistemi di IA connotati a basso rischio) attraverso buone prassi aziendali, oltre che nel verificare la possibilità di reinterpretare, elasticizzandole, le regole attualmente esistenti.

Ma il digitale può anche rappresentare, per quei *manager* davvero illuminati e convinti del profondo valore dell'individuo e della sua unicità, uno strumento utile: a favorire un maggiore benessere nei luoghi di lavoro intercettando i bisogni dei lavoratori (par. 7.1), a veicolare e favorire la formazione sul lavoro e per il lavoro (par. 7.2), a rivalutare il ruolo del sindacato all'interno del percorso di ri-codificazione di diritti e bisogni dei lavoratori dell'era digitale (par. 7.3).

Il *focus* principale delle parti II e III sarà dunque sulla sostenibilità digitale dell'impresa e sulle azioni, anche di CSR 2.0, che le imprese potranno implementare per la regolazione socialmente sostenibile dei processi di innovazione digitale, con la precisazione che la trattazione riguarderà la tutela del lavoro in generale; mentre sono riservate al capitolo V alcune considerazioni più centrate sui mutamenti spazio-temporali della prestazione lavorativa nel contesto digitale e mediante l'intermediazione delle piattaforme digitali.

Proverò quindi a parlare di questo matrimonio tra tecnologia e lavoro, che pare s'abbia da fare. Nella buona e nella cattiva sorte.

4. Algoritmica e digitale nell'impresa sostenibile

4.1 Riflessioni sulla trasformazione (digitale) per programmare l'evoluzione dell'impresa...

«Il pericolo non è la tecnica. Non c'è nulla di demoniaco nella tecnica; c'è bensì il mistero della sua essenza». E, in effetti, parafrasando e rileggendo Heidegger (1976) – e il pensiero strisciante nella temperie del momento circa l'ambivalenza della tecnica (Ellul 2009) – chi può dubitare del mistero che avvolge l'algoritmo lungo il percorso che lo rende capace di generare *output*?

Se interrogati, gli ingegneri rispondono senza alcuna difficoltà che, una volta avviato il processo di elaborazione generativa dei dati attraverso un sistema di autoapprendimento (cfr. Burrell 2018), si può perdere comple-

tamente la capacità di ricostruire il percorso seguito nell'assunzione della decisione. L'IA può quindi instaurare un procedimento che nessuno è più in grado di governare. Il periodo non è la tecnica, dunque, ma il suo utilizzo: l'utilizzo che ne fa lo sviluppatore, quello che ne fa il fornitore, quello che ne fa il datore di lavoro utilizzatore.

Perché se fosse possibile acquisire tal quale l'*output* generato dall'algoritmo per scelte aziendali che riguardano i lavoratori, si tratterebbe di legittimare qualunque scarico di responsabilità datoriale. Il che, ovviamente, non è tollerabile né giuridicamente sostenibile, quand'anche sia necessario e opportuno mettere a fuoco il percorso logico-giuridico che porta a tale affermazione. Altrettanto, tuttavia, non si può dire per scelte che siano rimesse alla libertà dell'impresa: si pensi alla scelta della delocalizzazione produttiva, o a quella dell'efficientamento produttivo mediante sostituzione del lavoro umano con l'IA, o a quella gestionale che impatta sui lavoratori sulla base della migliore resa ambientale dell'impresa; e gli esempi potrebbero proseguire. Si tratterebbe di scelte che il datore può ben basare sull'algoritmo senza bisogno di un particolare obbligo motivazionale (ovviamente per la parte che eccede ciò che è previsto per legge)²⁴.

La questione dell'etica nella responsabilità sociale delle imprese, che era questione complicata anche prima dell'uso dell'IA, rischia oggi di essere oscurata dall'errata percezione che la macchina abbia una maggiore capacità di giudizio rispetto all'uomo, ovvero che sia più oggettiva, neutrale, trasparente, non discriminatoria, non di pancia²⁵. È tuttavia illusorio pensare che le macchine siano migliori degli uomini e che, usandole, le aziende divengano entità dotate di un'oggettiva razionalità (Jaeger 1963). Al massimo, le macchine sono quello che gli uomini vogliono che siano, al punto da rendere necessario sottoporre a vaglio critico gli *output* del *management* algoritmico, alla stessa stregua delle scelte datoriali.

La proposta di Regolamento sull'Intelligenza artificiale pare aver progressivamente preso consapevolezza del bisogno di assicurare una migliore tenuta dei diritti dei lavoratori al cospetto dell'IA (Tullini 2022b, 99-108), anche per quanto riguarda impiego e promozione di sistemi di coinvolgimento sindacale.

Quanto al primo aspetto relativo alla tutela dei diritti, la relazione del Ministero del Lavoro alla proposta di direttiva sulle piattaforme digitali (*ex art. 6, l. 234/2012 del 17.1.2022*) affermava criticamente, infatti, che

²⁴ Si pensi ai limiti che il datore di lavoro può incontrare nel caso in cui abbia percepito incentivi pubblici, o ai necessari procedimenti di partecipazione sindacale.

²⁵ Cons. Stato, sez. VI, 13 dicembre 2019, n. 8472. Cfr., anche negli ampi richiami di dottrina a favore e contro l'idea della maggiore neutralità della macchina, Cavallaro e Smorto 2019.

«il regolamento [sull'IA] sembra tuttavia lungi dall'essere sufficiente per proteggere adeguatamente i lavoratori» tanto da ritenere rischiosa la relativa adozione nel momento in cui, trattandosi di previsioni di Regolamento, le stesse avrebbero potuto «prevalere sia sulla legislazione nazionale restrittiva, sia sulla legislazione introdotta dalla Direttiva [sulle piattaforme digitali] innescando una significativa deregolamentazione del lavoro». E in effetti il Regolamento, nella versione precedente all'approvazione parlamentare degli emendamenti del 14 giugno 2023, si preoccupava che le misure di tutela non ostacolassero «indebitamente lo sviluppo tecnologico» o non aumentassero «in modo sproporzionato il costo dell'immissione sul mercato di soluzioni di IA»²⁶, senza peraltro distinguere tra soluzioni di IA pensate per il cittadino consumatore e soluzioni destinate a integrare (o sostituire) gli ordinari sistemi per rendere la prestazione lavorativa²⁷.

Le integrazioni emendatarie approvate dal Parlamento a giugno 2023 hanno così inciso proprio su tale aspetto, peraltro anche in maniera significativa (ma occorrerà vedere la versione definitiva). Da un lato si dice che il Regolamento non dovrà incidere, in senso riduttivo, né su disposizioni giuridiche o contrattuali dell'Unione relative «alle condizioni di impiego, alle condizioni di lavoro, comprese la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, e al rapporto tra datori di lavoro e lavoratori, incluse l'informazione, la consultazione e la partecipazione», né sull'esercizio dei diritti fondamentali riconosciuti dagli Stati membri «compresi il diritto o la libertà di sciopero o il diritto o la libertà di intraprendere altre azioni contemplate dalla disciplina delle relazioni industriali negli Stati membri, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali», né sulle pratiche di concertazione o di negoziazione collettiva o individuale (Considerando 2-*quinqüies*). Tale principio è così tradotto in una garanzia che prima dei citati emendamenti era tutt'altro che scontata, ovvero quella che il Regolamento non osti «a che gli Stati membri o l'Unione mantengano o introducano disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori in termini di tutela dei loro diritti in relazione all'uso dei sistemi di IA da parte dei datori di lavoro, o di incoraggiare o consentire l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori»²⁸.

²⁶ Così nella Relazione introduttiva alla relativa proposta di Regolamento.

²⁷ Peraltro, in un passaggio della Relazione introduttiva alla proposta della Commissione (par. 3.3) si fa un'affermazione del tutto indimostrata, sostenendo che scegliere un approccio regolativo basato sul rischio con regolazione limitata al rischio elevato «aumenterà la fiducia delle persone nei confronti dell'IA» tanto che «gli Stati membri non avranno motivo per intraprendere azioni unilaterali che potrebbero frammentare il mercato unico».

²⁸ Così articolo 2 – paragrafo 5-*quater*, *post* emendamento 162.

La dimensione patologica della gestione algoretica e dei sistemi di IA resta dunque legata alla concreta modalità di utilizzo dell'azienda. Un algoritmo non deterministico²⁹, studiato per misurare attentamente i tempi medi di esecuzione di una prestazione lavorativa fra più lavoratori, può così rivelarsi estremamente dannoso o particolarmente utile a seconda del fatto che questa serva per sanzionare il lavoratore meno produttivo oppure premiare quello più efficiente. Nel primo caso, pensiamo alla legittimazione e obbiettivizzazione che l'algoritmo può dare alla misurazione dello scarso rendimento finalizzata al licenziamento.

La misurazione dei tempi di esecuzione potrebbe svelarsi invece particolarmente utile, a tutela del lavoratore, nel caso in cui sia necessario stabilire i tempi medi di esecuzione della prestazione dei lavoratori in azienda da usare quale parametro per la quantificazione retributiva nel lavoro a domicilio, onde avere maggiori garanzie di adeguatezza della retribuzione a cottimo corrisposta per ogni pezzo lavorato. La stessa cosa potrebbe valere per la misurazione del lavoro costruito su obiettivi nel lavoro agile, che vada dunque a individuare più adeguatamente il carico di lavoro che può dirsi congruo, nel rispetto dei tempi di lavoro secondo i criteri stabiliti anche nell'*Accordo Quadro delle Parti Sociali europee sulla digitalizzazione* (cfr. cap. V, par. 3.2).

L'utilità può ancora cogliersi, ad esempio, nell'utilizzo dell'algoritmo per la correzione delle prove preselettive nei concorsi pubblici, o nella lettura dei titoli curriculari (richiedendo questi, ben spesso, molto tempo per la relativa analisi da parte delle commissioni di concorso, con maggior rischio di calcoli errati da parte dei commissari) (Costantini 2019, 984-96).

Non sempre, tuttavia, le finalità per le quali il datore di lavoro usa l'algoritmo sono garanzia di imparzialità, non discriminazione, corretto sviluppo del processo elaborativo, trasparenza. È il caso dell'algoretica generativa, dell'algoritmo deterministico, in cui gli algoritmi *learner* aiutano il sistema di IA ad apprendere, adattandosi e assecondando i mutamenti della realtà di riferimento.

Ritenendo di dover rinviare oltre per una più puntuale trattazione (par 5.1 e *subparr.*), mi limito a un accenno alle notevoli implicazioni che può avere lo strumento, laddove lo stesso operi rielaborando i dati dei lavoratori (o degli aspiranti) acquisiti dal *web* e dai *social*; oppure laddove venga indirizzato a fornire dati estranei al rapporto di lavoro, come le preferenze, il culto, l'atteggiamento, il grado di socializzazione, gli interessi, la squadra di calcio preferita; oppure laddove l'algoritmo risenta, fin dalla sua configurazione, di pregiudizi o approcci discriminatori nella declinazione dei *learner* (Lazzeroni 2022c), finendo così per divenire, l'algoritmo stesso, uno strumento di amplificazione del pregiudizio umano.

²⁹ Su algoritmi deterministici e non deterministici, Peruzzi 2022a, 544.

4.2 ... (segue) e per favorire la nuova funzionalizzazione ambientale dell'impresa (con annessi limiti)

Una delle possibili questioni che è opportuno porre nella più ampia riflessione sulla trasformazione digitale dell'impresa, a monte di ogni riflessione su digitale e lavoro, attiene all'impiego dell'IA per monitorare e verificare i *nuovi obiettivi dell'impresa* (sostenibile) e i suoi parametri di sostenibilità. Nella prospettiva del bilancio di sostenibilità, le imprese soggette alla disciplina della NFRD, o quelle che volontariamente vi aderiscono, sono tenute a rilasciare informazioni di carattere non finanziario ai sensi della l. n. 254/2016, di attuazione della dir. 2014/95/UE. Tra queste informazioni figurano quelle relative all'impatto ambientale dei trasporti impiegati dai lavoratori individualmente (e quindi nel loro complesso) per recarsi al lavoro. Tali informazioni rientrano nel campo definibile come «scopo 3» comprensivo di varie categorie di dati, accomunati dal fatto di riferirsi alle emissioni ambientali dei dipendenti. Tra queste categorie, una riguarda il solo caso dei *business travel* per i dipendenti che fanno trasferte per lavoro e l'altra del pendolarismo dei dipendenti stessi.

In rapporto ai *business travels* l'azienda procede alla raccolta dei documenti di viaggio (come biglietti di aerei, treni e bus, oppure i dati dell'automobile propria, se non si usa la flotta aziendale)³⁰, alla definizione del numero delle persone che hanno viaggiato e all'applicazione di fattori di conversione medi (come il *Defra 2022*)³¹. Ad esempio, lo *Standard GIRAI*, largamente usato, dà la possibilità di discernere per un fattore di significatività, tanto che sulla base del numero dei dipendenti c'è un delta comparativo per definire gli impatti che sono significativi rispetto a quelli che non lo sono.

In rapporto al pendolarismo, i dati forniti sono invece frutto di stime sviluppate a consuntivo, come tali accettate dal sistema in quanto relative a dati indiretti o dei quali sia difficile ricostruire la bontà. In tali casi, infatti, l'azienda prende a riferimento la distanza tra residenza e azienda o domicilio e azienda (sulla base del luogo in cui il lavoratore di fatto risiede) compiendo un calcolo del percorso giornaliero ragionevole in base al lavoro svolto, moltiplicato per i giorni lavorati nell'arco dell'anno. L'elemento determinante, nel caso di dati frutto di stime, come quelli del pendolarismo, è l'adeguata esplicitazione della metodica utilizzata e quindi le ipotesi sulle quali si basa il calcolo proposto (ad esempio: giorni lavorativi e numero viaggi escludendo, o meno, quelli in pausa pranzo), in modo tale che il criterio usato risulti visibile e riproducibile da parte degli *stakeholder*

³⁰ Che invece va nella rendicontazione di Scopo 1.

³¹ Ciò, dal momento che l'impatto della distanza percorsa ad esempio con gli aerei è proporzionalmente minore nelle lunghe percorrenze.

e dei verificatori. Su tali stime e soprattutto sulle metodiche, si appuntano quindi le valutazioni dei revisori legali, i quali sono altresì onerati di fare le specifiche verifiche in argomento. Il *focus* del sistema non è, al momento, quello di assicurarsi ad esempio che i dati emissivi legati al pendolarismo dei lavoratori siano allineati rispetto a valori soglia specifici, ma solo quello di consentire alle aziende di misurarsi sul complesso dei 'propri' impatti³².

C'è tuttavia da aspettarsi che tale aspetto cambi, forse già con la messa in pista della CSRD. O meglio, è *men che meno realistico* pensare che l'obiettivo resti, indefinitamente, quello di auto-misurarsi e allenarsi, per continuare a lasciare alla responsabilità sociale dell'impresa il solo stimolo etico verso un miglioramento di anno in anno dei parametri dichiarati. Tale convincimento si ricava anche dallo scarso significato che ha, con il sistema appena descritto, l'auto-misurarsi in ordine agli impatti del pendolarismo dei lavoratori, sui quali l'azienda non ha alcun controllo né, attualmente, alcun potere di intervento. Dunque delle due l'una: o il sistema, sotto questo profilo, non ha spessore e rilievo (e allora tanto vale eliminarlo), oppure non può che essere destinato a perfezionarsi nella direzione di pretendere una risposta più 'performante' dell'azienda rispetto a tali parametri, magari nel senso di legittimare l'impresa stessa all'adozione di specifiche azioni di intervento correttivo indirizzate a ridurre (ma sarà il caso di capire in che modo per non compromettere diritti dei lavoratori) l'impatto dei consumi legati al pendolarismo.

Tale seconda soluzione, su quanto è ragionevole aspettarsi nei prossimi anni, già pone svariati quesiti a monte e a valle dell'intero processo di misurazione del pendolarismo dei dipendenti. È corretto che l'azienda risponda dell'impatto generato dalle scelte di vita e di mobilità dei lavoratori? L'impatto generato dai trasporti dei singoli, potrà arrivare a tenere conto del sistema reale di percorrenza del tratto residenza-lavoro, se fatto cioè in auto diesel, metano, Gpl, benzina, ibrido, elettrico? La ricostruzione a cui l'impresa potrebbe essere tenuta nel tempo, comportando acquisizione di dati del lavoratore, è compatibile con la tutela della riservatezza e il diritto del lavoratore di non comunicare fatti che riguardano la sua vita privata, quali i mezzi di locomozione usati e gli spostamenti effettuati una volta conclusa la prestazione lavorativa? Il lavoratore potrà essere tenuto a dichiarare se per un periodo di tempo decide di recarsi al lavoro dopo aver pernottato in altra dimora, magari molto più distante o molto più vicina rispetto a quella di residenza? Potrà essere obbligato a comunicare se per un periodo l'auto è guasta e decide di fare uso di altro mezzo di trasporto come bicicletta,

³² Diverso è ad esempio il *rating ESG* richiesto agli istituti bancari a cui è chiesto di indicare in che modo si intende ridurre l'impatto ambientale nel futuro.

treno o autobus? L'azienda dovrà rispondere delle dichiarazioni in tal senso rilasciate dal lavoratore, quindi della relativa veridicità o meno? E potrà arrivare a pretendere che la mancata comunicazione di certi dati (come un periodo temporaneo di variazione nei tragitti) possa comportare una violazione disciplinarmente rilevante? Potrà l'azienda pretendere di applicare all'auto privata del lavoratore un sistema di tracciamento tramite GPS per monitorare le distanze realmente percorse nei viaggi per, e da, il luogo di lavoro, quindi fuori dall'orario di lavoro stesso? In che altro modo sarà possibile ottenere dati 'verificati' sugli impatti del pendolarismo?

Per quanto al momento i bilanci di sostenibilità non finanziaria relativi ai trasporti dei dipendenti vengano gestiti in base a mere stime sui dati del lavoratore (quali residenza o domicilio) di cui l'azienda è in possesso per l'ordinaria gestione del rapporto di lavoro, le domande poste costituiscono la chiave per valutare le difficoltà di definire l'esatto bilanciamento tra i pilastri della sostenibilità. Tali domande sono tutt'altro che peregrine, aiutando a comprendere come, in taluni frangenti, l'obiettivo della sostenibilità ambientale, secondo quello che è ragionevole aspettarsi nel prossimo futuro sulla base delle riforme in atto, per non porre seri problemi di intollerabile invasione della sfera personale del lavoratore, finisca per fornire dati assolutamente vaghi e di scarso (se non nullo) valore.

Ma anche pensare di attribuire (un giorno, nel prossimo futuro) un valore, ai fini della sostenibilità, ai dati sul pendolarismo dei dipendenti non potrebbe forse indurre l'azienda a scelte a dir poco discriminatorie – ma tutte pensate per ridurre l'impatto ambientale da pendolarismo – quali sarebbero quelle di scegliere i lavoratori sulla base della loro vicinanza rispetto al luogo di lavoro; o di scegliere lavoratori in possesso di auto elettrica e pannelli fotovoltaici (con batterie di accumulo) in cui ricaricare l'auto elettrica stessa; o di scegliere lavoratori che non abbiano necessità di fare un doppio viaggio per la pausa pranzo non avendo, a casa, figli o familiari da accudire.

Insomma, affinché tali dichiarazioni abbiano un senso, si dovrebbero rovesciare, paradossalmente, molti paradigmi del diritto al lavoro, favorendo chi è più vicino (e trascurando chi sia disposto fare ogni giorno molti chilometri pur di lavorare), favorendo chi ha maggiori disponibilità economiche e può permettersi un'auto elettrica, fotovoltaico, batterie di accumulo e una casa in cui poterli collocare, favorendo chi non ha figli e può quindi permettersi minori viaggi casa/lavoro³³.

³³ È riportato da numerose testate di stampa inglesi il provvedimento del sindaco di Londra Sadiq Khan di fine agosto 2023 che annuncia che dal giorno 28 verranno estese a tutta la zona metropolitana di Londra (la cosiddetta *Grance London*) le restrizioni alla circolazione che riguardano il centro. Potranno quindi circolare liberamente solo le auto di ultima generazione (successive comunque al 2006), che

A tali non semplici questioni si accompagnano ulteriori interrogativi. Il dato relativo alla distanza chilometrica dal lavoro potrebbe legittimare la scelta datoriale di imporre o negare un regime di lavoro da remoto a seconda della distanza geografica del lavoratore e del mezzo con cui si reca al lavoro (si nega cioè a chi viene in bici e si obbliga chi è distante)? La questione del contenimento dell'impatto ambientale potrebbe legittimare l'azienda all'applicazione obbligatoria di regimi di lavoro da remoto e il ricorso al lavoro a domicilio (con le problematiche che questo si porta dietro e che ben conosciamo)?

Ma, al fondo di tutto, occorre chiedersi se sia opportuno che l'impatto del pendolarismo venga conteggiato tra i parametri di sostenibilità dell'impresa, con il rischio che le imprese poco responsabili possano 'scaricare' sui lavoratori i costi del proprio impatto.

5. I criteri a cui improntare l'uso dell'algoretica e indirizzare la trasformazione digitale: trasparenza/charezza, sorveglianza e responsabilità

Il diritto del lavoro vive alla ricerca di una continua centratura, ben più di altre discipline; non solo per gli interventi normativi che si susseguono con una notevole rapidità, ma anche per una globalizzazione dei mercati sempre più marcata e un'evoluzione della tecnologia che caratterizza sia il settore della produzione che quello dei servizi. È così necessaria, oggi, una ri-centratura della disciplina, a compensare l'asimmetria del rapporto negoziale che il mutamento digitale sta generando in maniera niente affatto trascurabile, tutt'altro; sia per la forte spinta allo sviluppo dei sistemi digitali su cui si basa l'azione europea, sia per l'interesse delle imprese di sfruttare al massimo ciò che può dare margini di competitività nel mercato (rendendo di fatto il sistema imprenditoriale alla continua ricerca di qualcosa di migliore e più performante).

Ben più di quanto avvenuto in passato, la trasformazione tecnologica ha le potenzialità di travolgere tutti i punti fermi su cui si basa il diritto del lavoro: dalle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro, agli obblighi dei lavoratori; dall'integrazione o correzione dei

rispettano i nuovi standard emissivi. Per le altre, è prevista una tassa quotidiana di 12,50 sterline per la circolazione. Al di là delle opinioni sulla misura, è chiaro che i relativi impatti saranno maggiori per quella parte di popolazione con minori disponibilità economiche, rischiando di rendere la questione della tutela ambientale una questione per ricchi e acuendo il divario sociale. D'altro canto, tale logica è la stessa che riguarda l'emissione dei *Carbon Certificates* (cap. III, par. 1.2) e il consumo, più costoso, del cibo biologico perché più difficile da produrre, in luogo di quello comunemente prodotto con fertilizzanti chimici.

poteri imprenditoriali, all'ingerenza datoriale nella vita privata dei lavoratori; dal ruolo del sindacato, all'oggetto della negoziazione collettiva con annessa la questione dei relativi poteri e competenze delle parti sociali.

Una trattazione esauriente delle tante emergenti questioni non sarebbe possibile.

Piuttosto, atteso che il presente lavoro affronta il tema dell'approccio responsabile del datore di lavoro alla sostenibilità digitale, riterrei utile indirizzare la riflessione sia su ciò che riguarda i *criteri* su cui l'impresa deve basarsi nell'uso della tecnologia digitale (parr. 5.1-5.3 e relativi *subparr.*), sia sui *principali macro-aspetti* sui quali la tecnologia digitale è destinata ad impattare in maniera sistemica (par. 6 e *subparr.*).

5.1 Il criterio della trasparenza

5.1.1 Il fondamento della trasparenza in ambito digitale

Particolarmente sentita è la questione che vede la gestione del rapporto di lavoro tramite il *management* algoritmico, e/o mediante logiche e tecniche produttive a intenso impatto digitale, come foriera di una accentuazione dello squilibrio di poteri in seno al rapporto di lavoro (di cui la *platform economy* costituisce un vivido esempio: cap. V). I criteri che guidano la ricerca di una nuova centratura del rapporto di lavoro, dei diritti, dei lavoratori come individui e del sindacato non possono quindi che basarsi sulla pretesa di rendere trasparente ciò che è opaco o ignoto, di rendere più chiaro ciò che è oscuro e di ricollocare nel giusto alveo le responsabilità di chi si serve della tecnologia per la gestione dell'impresa e del lavoro. «La sfida del governo dei processi algoritmici» è infatti quella che oggi impone di «affrontare l'opacità, la complessità, la faziosità, un certo grado di imprevedibilità e un comportamento parzialmente autonomo di taluni algoritmi» (Zappalà 2021, 101)³⁴.

La «trasparenza» fa parte, come accennato (cap. III, par. 5.2), dei concetti chiave nelle logiche della Responsabilità sociale d'impresa in ambito digitale, ora particolarmente sollecitata dal modello di *Accountability* introdotto dalla CSRD di prossima implementazione. Rivolto all'interno del contesto lavorativo, il concetto di trasparenza si fa particolarmente interessante nel caso sia delle piattaforme digitali, sia dell'uso dei *big data*, che, infine, dei sistemi di Intelligenza artificiale

³⁴ Cfr. inoltre Caruso, Del Punta e Treu 2023, 53-5.

impiegati dal datore di lavoro per la gestione, l'esecuzione o il controllo della prestazione lavorativa³⁵.

Nei documenti all'esame delle istituzioni europee figurano più dimensionamenti del concetto di trasparenza o più ambiti nei quali la trasparenza rileva.

Partendo dagli ultimi interventi in ordine temporale, gli emendamenti alla Legge sull'IA³⁶, approvati il 14 giugno 2023 dal Parlamento europeo, si pongono l'obiettivo di introdurre specifiche regole di trasparenza in tema di IA. Lo stesso tentativo di fornire una prima definizione unitaria di Intelligenza artificiale (aperta ai possibili sviluppi futuri della tecnologia), a cui mirano in particolare i citati emendamenti, è espressivo della necessità di fare chiarezza in un contesto fin troppo fluido e scarsamente garantista. Gli obiettivi dell'emendamento attengono a temi come la necessità di garantire una supervisione degli individui sull'IA, la necessità che i sistemi siano sicuri, tracciabili e non discriminatori. È ovvio come si tratti di temi la cui praticabilità passa proprio dalla messa in trasparenza dei sistemi stessi.

Vengono qui in gioco proprio quei dimensionamenti della trasparenza dell'IA che si sostanziano essenzialmente nel rilascio di informazioni all'utente. Nel caso dell'IA generativa, alla stregua di ChatGPT, ad esempio, la trasparenza attiene alla necessità di indicare che il contenuto è stato generato da un'IA (così anche nel Considerando 60-*octies* dell'anzidetto emendamento), così come di pubblicare il riepilogo dei dati dando conto dei diritti di autore che sono stati usati per l'addestramento del sistema.

Più in generale, ciò che soprattutto rileva negli emendamenti approvati attiene a un accrescimento del legame tra il concetto di trasparenza a quello della *catena del valore* dell'IA. Secondo l'impostazione della disciplina in tema di *due diligence*, la Legge sull'IA, ma essenzialmente gli emendamenti, si basano sugli obblighi dichiarativi e informativi lungo tutta la catena del valore, per evitare che si perpetrino una situazione di particolare svantaggio per l'impresa fornitrice di IA che si trova a valle – e quindi a cascata sull'utente o lavoratore – in ordine alla mancata trasparenza di

³⁵ Le riflessioni sono essenzialmente da riferire alla questione «trasparenza» in relazione agli algoritmi generativi, ritenendo che per quelli non deterministici le questioni siano più facilmente inquadrabili.

³⁶ Draft – *Compromise Amendments on the Draft Report – Proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council on harmonised rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending certain Union Legislative Acts (COM(2021)0206 – C9 0146/2021 – 2021/0106(COD))*. La proposta di emendamento è da attribuire ai *Committee on the Internal Market and Consumer Protection* e *Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs*.

dati o parti del processo di funzionamento del sistema dell'IA, invece da imputare a soggetti fornitori, sviluppatori, ecc. che si trovano a monte.

La proposta di modifica mira a che

alla luce di tale complessità della catena del valore dell'IA, tutti i terzi pertinenti, in particolare quelli coinvolti nello sviluppo, nella vendita e nella fornitura commerciale di *software*, strumenti, componenti *software*, modelli preaddestrati o dati integrati nel sistema di IA, o i fornitori di servizi di rete, dovrebbero, senza compromettere i loro diritti di proprietà intellettuale o segreti commerciali, rendere disponibili le informazioni, l'addestramento o le competenze richiesti e cooperare, a seconda dei casi, con i fornitori per consentire loro di controllare tutti gli aspetti pertinenti del sistema di IA relativi alla conformità che rientrano nell'ambito di applicazione del presente regolamento. Per consentire una *governance* efficace sotto il profilo dei costi della catena del valore dell'IA, il livello di controllo è esplicitamente comunicato da ciascun terzo che fornisce al fornitore uno strumento, un servizio, un componente o un processo che è successivamente integrato dal fornitore nel sistema di IA (Considerando 60).

Rientrano invece tra le disposizioni di *trasparenza verso le istituzioni* quelle previsioni della proposta di direttiva sulle piattaforme digitali che impongono di condividere, con le autorità degli Stati, i dati relativi ai lavori affidati ai cittadini dello Stato membro (art. 11), mediante relazioni semestrali in cui specificare le informazioni riguardanti il numero di persone che continuativamente lavorano su piattaforma, la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, i termini e le condizioni contrattuali praticate (art. 12) (cfr. Barbieri 2021). Peraltro, tali informazioni dovranno avere come destinatari, nell'ottica della proposta, non solo le autorità di vigilanza del lavoro degli Stati membri, ma anche le organizzazioni sindacali dei lavoratori operanti su piattaforma.

Con altro esempio, rientrano nella trasparenza verso le istituzioni quelle disposizioni del *Digital Service Act*³⁷ che stabiliscono l'obbligo delle piattaforme di contenuti *online* di comunicare alla Commissione il numero degli utenti finali, così da stabilire in quale *range* di obblighi essere classificate e a quali specifiche previsioni essere o meno tenute (come l'obbligo di rendere pubblica, annualmente, la moderazione dei contenuti intrapresa che grava sui prestatori di servizi intermediari che non siano piccole imprese, ex Racc. 2003/361/CE); oppure l'obbligo di comunicare alla Commissione la rimozione di informazioni e di contenuti dalle piattaforme laddove

³⁷ Cfr. Regolamento (UE) 2022/2065 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativo a un mercato unico dei servizi digitali e che modifica la direttiva 2000/31/CE, *Digitale Service Act* (Legge sui servizi digitali).

queste li abbiano giudicati illegali (ma riterrei che su tale obbligo sarebbe stato più opportuno il presidio ad opera degli Stati membri).

E così, trasparenza nelle informazioni è richiesta alle istituzioni *verso i cittadini* nel caso del conseguente obbligo che grava sulla Commissione di tenere e «pubblicare una banca dati contenente le decisioni e le motivazioni dei fornitori di piattaforme online quando rimuovono le informazioni o limitano in altro modo la loro disponibilità e l'accesso alle stesse» (Considerando 66).

5.1.2 La trasparenza nei sistemi decisori e di monitoraggio automatizzati

La trasparenza «digitale» nei riguardi dei lavoratori attiene in particolare a due aspetti, ovvero all'informazione da rendere sull'uso, ad opera del datore di lavoro, di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e a quella relativa al funzionamento dell'algoritmo. Quanto al primo aspetto, la proposta di direttiva sulle piattaforme digitali stabilisce criteri di trasparenza, oggetto di attuazione ad opera degli Stati membri, grazie ai quali informare i lavoratori dell'uso datoriale o della volontà di introdurre sistemi di monitoraggio automatizzati per «monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali con mezzi elettronici» (art. 6, par. 1, lett. a) oppure sistemi decisionali automatizzati «per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro di tali lavoratori delle piattaforme digitali» (art. 6, par. 1, lett. b): ma qui non è certo facile tracciare la linea di confine di ciò che può dirsi capace di incidere in modo «significativo» sui lavoratori. Né aiuta la proposta di Regolamento sull'IA che usa ancora tale concetto degli impatti significativi senza una precisa declinazione³⁸, limitandosi a definire il concetto di «rischio significativo», peraltro solo dopo l'emendamento n. 167, come un rischio misurato tramite «la combinazione della sua gravità, intensità, probabilità che si verifichi e della durata dei suoi effetti e della sua capacità di incidere su una persona, su una pluralità di persone o su un particolare gruppo di persone».

³⁸ Così ad esempio all'art. 14, par. 2, *post* emendamento n. 315: «La sorveglianza umana mira a prevenire o ridurre al minimo i rischi per la salute, la sicurezza, i diritti fondamentali o l'ambiente che possono emergere quando un sistema di IA ad alto rischio è utilizzato conformemente alla sua finalità prevista o in condizioni di uso improprio ragionevolmente prevedibile, in particolare quando tali rischi persistono nonostante l'applicazione di altri requisiti di cui al presente capo e qualora le decisioni basate unicamente su un trattamento automatizzato da parte di sistemi di IA producano effetti giuridici o altrimenti significativi sulle persone o sui gruppi di persone sui quali il sistema deve essere utilizzato».

In virtù della proposta di direttiva sulle piattaforme si prevede, tuttavia, che sia solo *indiretta* l'ulteriore trasparenza circa le tipologie di azioni che sono fatte oggetto di monitoraggio, supervisione o valutazione e i motivi «alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account del lavoratore delle piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore delle piattaforme digitali» (art. 6, par. 2). Tali dati vanno infatti forniti, ma solo se richiesti, ai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme e alle autorità nazionali del lavoro. Il che, di fatto, limita l'obbligo di *disclosure* ai soli casi in cui vi sia interesse ad acquisire dati per un eventuale giudizio.

Fra l'altro, la previsione circa le ragioni alla base della scelta di «non retribuire il lavoro svolto dal lavoratore» meriterebbe di essere diversamente gestita, a garanzia del diritto a una retribuzione per il lavoro svolto, piuttosto che a tutela del diritto di conoscere le sole ragioni del mancato pagamento. Tuttavia, qui, la questione si lega al più ampio tema della possibilità di non versare alcun corrispettivo se il lavoro non è sufficientemente apprezzato dal committente o se non viene preferito rispetto ad altri svolti; e tale questione svela l'implicito avallo che la proposta di direttiva fa della prassi usata dalle piattaforme nel contesto del *crowdwork* (Lazzeroni 2022b, 121) (ma la proposta non limita la previsione al solo *crowdwork*, non escludendo che possa essere applicata anche al *work on demand* via *app*), purché presidiata dall'obbligo di una informativa se richiesta da organizzazioni sindacali o autorità dello Stato membro.

A riguardo dell'uso di sistemi automatizzati di Intelligenza artificiale (su cui ampiamente Carinci, Giudici e Perri 2023), la regolazione *italiana* in tema di trasparenza nelle condizioni di lavoro (l. n. 104/2022) ha già anticipato la previsione regolativa di tali sistemi decisionali e di monitoraggio nel rapporto di lavoro – per quanto non previsto nella dir. 2019/1152³⁹, bensì solo, ma ad altri fini, nel GDPR, Reg. 2016/679/UE⁴⁰ – definendo in maniera ampia tutto ciò che rientra dentro la relativa nozione (sistemi «deputati a fornire indicazioni rilevanti 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»). A onore del vero, una particolare ampiezza (qui a tratti incertezza) della previsione na-

³⁹ Direttiva 2019/1152/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

⁴⁰ Su tali sistemi, cfr. le indicazioni del Garante per la protezione dei dati personali del 24 gennaio 2023. Con esse ha previsto il divieto datoriale di fare ricorso a qualunque trattamento che non sia rilevante a verificare l'attitudine del lavoratore.

zionale si riscontra nella declinazione degli stessi sistemi automatizzati, dal momento che la norma non chiarisce se debbano essere ricondotti al regime dell'obbligo informativo dettagliato tutti i sistemi automatizzati o soltanto quelli che lo siano esclusivamente, e che dunque non prevedano un intervento umano⁴¹. Certo è che la previsione già anticipa i contenuti della proposta di direttiva sulle piattaforme digitali, per quanto quest'ultima sia limitata al solo frangente dei lavoratori *online*, e la amplia, in direzioni non regolate.

Il criterio che guida l'obbligo di dichiarare l'utilizzo di sistemi di monitoraggio è il medesimo che anima la disciplina dell'art. 4, comma 1, dello Statuto (Tebano 2016 e, ampiamente, Bellavista 2022). Se guardata operativamente, la disciplina richiede che l'accordo con le RSU/RSA, e l'autorizzazione rilasciata dall'Ispettorato del lavoro, si basino sulla allegazione datoriale di documenti attestanti le schede tecniche delle telecamere, incluso modello di apparecchiature utilizzate e marca, l'indicazione esatta dell'*hardware* che fa da supporto e su cui si scaricano i filmati, la collocazione fisica degli impianti di audio-video-registrazione con la planimetria dei locali, il luogo in cui è collocato il sistema *hardware* di conservazione delle immagini, il tempo di conservazione delle registrazioni e la consegna delle relative 'chiavi' di sicurezza a persona incarica dall'amministrazione e ad altra incaricata dai lavoratori.

Se dunque una tale trasparenza riguarda strumenti che sono solo potenzialmente idonei al controllo del lavoratore, lo stesso genere di rigore dovrebbe accompagnare l'adozione di strumenti di decisione e di monitoraggio automatizzati. Dovrebbe cioè ritenersi estensibile il modello regolativo basato sulla condivisione sindacale in apposito accordo e, solo in assenza di una rappresentanza sindacale, gestito mediante autorizzazione dell'ITL a cui indirizzare quanto necessario a conoscere contenuti e caratteristiche dei sistemi automatizzati che verranno adottati. Perché qui non si tratta del comma 2 dell'art. 4, che esclude la procedura autorizzatoria nel caso di strumenti utilizzati dal lavoratore per eseguire la prestazione, quali potrebbero invece essere un computer, un cellulare o un sistema di geolocalizzazione su di un mezzo portavalori.

La consapevolezza di un necessario confronto sull'uso dei sistemi automatizzati emerge adesso dall'art. 29, par. 5-*bis*, della proposta di Regolamento sull'IA. In questa, il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali non riguarda solo la già richiamata ipotesi della predisposizione dei codici di condotta *ex art.* 69 citato (su cui cap. III, par. 2.1.1). È adesso previsto

⁴¹ Parlando infatti di «eventuali processi di correzione» delle decisioni automatizzate (nuovo art. 1-*bis*, comma 2, lett. e, introdotto nel d.lgs. 152/1997).

il dovere dell'azienda di consultare i sindacati prima della messa in servizio o dell'utilizzo di un sistema di IA nel luogo di lavoro: «Prima di mettere in servizio o utilizzare un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro, gli operatori consultano i rappresentanti dei lavoratori allo scopo di trovare un accordo a norma della direttiva 2002/14/CE e informano i dipendenti interessati che saranno soggetti al sistema». La previsione, per come è formulata, pare riferibile solo al caso dell'impiego di sistemi di IA nei luoghi di pertinenza aziendale e non anche nel caso di lavoro mediante piattaforme digitali, per quanto qui l'eventuale coinvolgimento sindacale si risolve in sede di predisposizione del sistema, quindi da parte del produttore prima della «messa in servizio».

Sarebbe tuttavia importante che vi fosse chiarezza a livello generale, perlomeno nel versante della regolazione nazionale, circa il modo di distinguere tra strumenti necessari alla prestazione e che dunque rientrano nel contesto del più blando sistema di tutela del comma 2, e strumenti che invece esigono l'applicazione di una procedura autorizzatoria (cfr. Tullini 2017, 45 sgg. e Maresca 2017)⁴². O forse sarebbe proprio opportuno rivedere l'intera previsione statutaria – la cui logica originaria è ormai saltata (Caruso, Del Punta e Treu 2020, 39) – nella consapevolezza della permeabilità al controllo di larga parte degli strumenti necessari a rendere la prestazione lavorativa (Tebano 2022a, 50-1).

Il che avviene, non da ultimo, nel caso della *gamification* la cui modalità di organizzazione sposta il baricentro dal comma 1 al comma 2 e viceversa, e lo stesso nel caso dell'interazione uomo-macchina, in cui quest'ultima gioca un ruolo assolutamente promiscuo, costituendo uno strumento di lavoro ma, al contempo, un mezzo atto al monitoraggio e controllo, mediante registrazione del lavoro umano (Faioli 2018, 224), spesso essenziale al processo di apprendimento automatico della macchina, e non arginabile.

L'esempio è già dentro le case domotiche (cfr. Pascuzzi 2020, par. 12), come emerge dalle cronache giudiziarie. *Alexa*, lo *smart speaker* di Amazon, è stata usata quale 'testimone', in quanto unico 'osservatore', di un fatto di reato commesso all'interno di un'abitazione della Florida. Dovendo, l'apparecchio, essere pronto a rispondere alle richieste di attivazione, lo stesso cattura e incamera tutti i suoni, le voci e i rumori che avvengono all'interno dell'abitazione per poter intercettare le parole-chiave che lo attivano e, quindi, per poter dirigere i comandi.

Non resta dunque che prendere atto che «il nuovo trend segue decisamente una logica espansiva delle prerogative imprenditoriali nella misura

⁴² Vedi inoltre Nuzzo 2018. In tema di controlli, ampiamente, anche Santucci e Bellavista 2022; Pizzoferrato 2023.

in cui sottrae il potere alle forche caudine dell'accordo sindacale o dell'autorizzazione amministrativa» (Perulli e Speciale 2022, 70), senza assicurare quella necessaria «collaborazione di tutti gli attori in gioco (Autorità garante, imprese, sindacati, giurisprudenza)» (Caruso, Del Punta e Treu 2020, 39). C'è da sperare che la citata previsione dell'*Artificial Intelligence Act* vada ad interrompere il *trend* che finora ha caratterizzato anche l'Unione europea (propensione a regolare essenzialmente il tema dell'informativa sindacale).

La proposta di Legge sull'IA, peraltro, si era da tempo manifestata propensa a che le aziende fornitrici dei sistemi possano limitarsi ad affermare, arbitrariamente, che i loro sistemi di IA non presentano rischi rilevanti per i diritti fondamentali – anche se usati per monitoraggio o assunzione di decisioni automatizzate – così da evitare di sottostare alle previsioni del Regolamento sulla 'supervisione' esterna. Il giudizio espresso da 150 organizzazioni per i diritti umani della società civile presenti nel mondo, tra cui l'*European Center for Not-for-Profit Law* (ECNL)⁴³ è stato al riguardo molto forte:

A discretionary risk classification process risks undermining the entire AI Act, shifting to self-regulation, posing insurmountable challenges for enforcement and harmonisation, and incentivising larger companies to under-classify their own AI systems. Negotiators of the AI Act must not give in to lobbying efforts of large tech companies seeking to circumvent regulation for financial interest (punto 3 della missiva).

L'intervento correttivo è così giunto con l'emendamento n. 235, che ha preso corpo al par. 2-*bis* dell'art. 6 che adesso dispone comunque per un obbligo di notifica motivata dei fornitori alle Autorità nazionali di vigilanza, che avranno l'obbligo di esprimersi, entro 3 mesi, sulla corretta classificazione del sistema di IA data dal fornitore.

C'è da sperare che l'emendamento, come molti altri intervenuti, giunga ad essere definitivamente approvato. Diversamente, mi chiedo quale *chance* potrebbe mai avere il fare affidamento sulla Responsabilità sociale d'impresa nella gestione dei sistemi automatizzati, quando agli stessi fornitori fosse lasciato ampio spazio per potersi sottrarre agli impegni dichiarativi; rendendo la CSR 2.0 in ambito digitale ancor più utopistica della versione precedente.

5.1.3 La trasparenza dell' algoritmo sotto la lente della giurisprudenza

Se possibile, la questione diventa ancor più complessa sotto il frangente della trasparenza dell'algoritmo. Qui le normative in essere non affron-

⁴³ Cfr. <<https://ecnl.org/news/150-human-rights-organisations-call-eu-institutions-protect-peoples-rights-eu-ai-act>>.

tano il tema della *disclosure* algoritmica, fatta eccezione per quelle ancora in discussione. Non lo affronta ad esempio la dir. 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili; non lo affronta il Regolamento 2019/1150/UE che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online (*Regolamento sulle relazioni piattaforme/imprese*).

La proposta sulle piattaforme digitali indica invece la necessità di fornire informazioni sui «principali parametri» su cui si fonda il sistema decisionale automatizzato e l'incidenza, nel processo decisionale, di tali parametri e dei dati personali e comportamentali del lavoratore. Però è chiaro che la previsione non può dirsi sufficiente a garantire un'adeguata *disclosure* da parte delle piattaforme⁴⁴; e ciò non solo perché l'informazione è resa solo se richiesta – e indirizzata alle organizzazioni sindacali e alle autorità statali (quest'ultime non ancora particolarmente pronte al compito) – ma anche perché indicare solo i parametri «principali» non consente di avere contezza dell'incidenza degli altri nel caso di IA generativa lungamente addestrata.

Proprio a quest'ultimo riguardo è tuttavia da tenere conto quanto previsto nella proposta di Legge sull'IA (Considerando 66, *post* emendamento n. 112) in ordine ai sistemi di IA ad alto rischio sui quali pretendere una nuova valutazione di conformità del sistema di IA ogni volta in cui intervenga una modifica sostanziale del prodotto. Qui l'emendamento proposto e approvato nel giugno 2023, a differenza della precedente versione, dispone infatti che tale nuova valutazione sia necessaria

ogniquale volta intervenga una modifica non pianificata che va oltre le modifiche controllate o predeterminate da parte del fornitore, incluso l'apprendimento continuo, e che possa creare un nuovo rischio inaccettabile e incidere in modo significativo sulla conformità del sistema di IA ad alto rischio al presente regolamento oppure quando viene modificata la finalità prevista del sistema.

In altre parole, una nuova valutazione di conformità non sarebbe necessaria, non costituendo una modifica sostanziale, solo se gli algoritmi proseguono il loro «apprendimento» (dopo essere stati immessi sul mercato o messi in servizio) alle condizioni già «predeterminate dal fornitore e valutate al momento della valutazione della conformità».

Ad ogni buon conto, la previsione di affidare il controllo sulle disposizioni di gestione algoritmica alle (sole?) Autorità nazionali in tema di dati personali (art. 19) non favorisce la tutela sostanziale dei diritti dei lavoratori alla quale dovrebbe essere invece preordinata la disciplina sulla

⁴⁴ Sui limiti della proposta di direttiva sulle piattaforme digitali, cfr. Zappalà 2022a.

trasparenza del funzionamento dell'algoritmo in termini di *right to explanations* (Wachter, Mittelstadt and Floridi 2017, 82 sgg.). È così interessante l'emendamento n. 84 al Considerando 47-bis, non centrato sul rapporto di lavoro ma comunque utile, nel momento in cui stabilisce che «tali requisiti sulla trasparenza e sulla spiegabilità del processo decisionale dell'IA dovrebbero altresì contribuire a contrastare gli effetti dissuasivi dell'asimmetria digitale come pure i cosiddetti “modelli occulti” aventi come obiettivo le persone e il loro consenso informato».

La direttrice lungo cui si muove l'attuale normativa in discussione risiede dunque sull'esigenza di rendere «conoscibili le regole che governano le decisioni della macchina intelligente», sulla base di *set* di dati di addestramento anch'essi oggetto di trasparenza, e quindi conoscibili le regole del funzionamento del sistema di IA, cercando al contempo di preservare gli interessi delle imprese a non svelare oltre il necessario il funzionamento degli algoritmi sulla base dei quali giocano la loro competitività nel mercato.

Ma l'enunciazione teorica rischia di scontrarsi con le concrete difficoltà di assicurare trasparenza al cospetto della mutevolezza imperscrutabile del processo di *machine learning*, non tamponabile con l'adozione di sistemi di aggiornamento permanente, quali quelli pensati per la tutela della salute e sicurezza (art. 35 del T.U. 81/2008), per l'indisponibilità di informazioni su «il momento temporale in cui le regole di funzionamento cambiano, [sul] cosa certamente consiste questo cambiamento e da quali accadimenti esso è stato indotto» (Zampini 2022b, 477; 478). Ovvero, l'enunciazione teorica del diritto di trasparenza algoritmica rischia di scontrarsi: con l'assenza di criteri univoci per assicurare la veridicità dei dati forniti; con l'assenza di un adeguato sistema che consenta ai lavoratori di ottenere nell'immediato (e in anticipo) adeguate spiegazioni sul funzionamento dell'algoritmo; con l'assenza di competenze tecniche in capo al lavoratore per compiere valutazioni adeguate (*in primis* per 'sapere' che l'algoritmo può non essere così oggettivo); con la presenza di un sistema di regole attualmente in discussione che non vedono il lavoratore come il destinatario privilegiato degli obblighi informativi in ordine al funzionamento dell'algoritmo.

Non sempre la questione della trasparenza è condizionata dalla difficoltà nello schiudere l'algoritmo (Pasquale 2016) (difficoltà che spesso connota anche il processo decisionale umano: De Simone 2022, 150-51). Nel caso della *gamification*, che prevede l'utilizzo di elementi di 'gioco' nel rapporto di lavoro – per quanto il nome serva in realtà a confermare che i partecipanti sono coinvolti secondo le medesime dinamiche motivazionali implicate nei giochi (gratificazione, ricompensa, competizione) – la mancanza di trasparenza è spesso relativa alle finalità del 'gioco'. Su tale aspetto c'è da aspettarsi che l'*Artificial Intelligence Act* possa apportare in-

teressanti correttivi a una pratica che, nel contesto lavorativo, si è per lo più svelata come uno strumento pesantemente condizionante il rapporto di lavoro e foriero di ledere i diritti dei lavoratori.

La giurisprudenza non è di particolare aiuto al riguardo⁴⁵. Nella nota ordinanza del Tribunale di Bologna⁴⁶ il Giudice ha sopperito alla mancata trasparenza di parte datoriale mediante il ricorso ai poteri d'ufficio, giungendo solo così a decifrare il sistema di funzionamento dell'algoritmo (per poi decretare la discriminatorietà nella profilazione continuativa dei *workers/riders* attraverso un meccanismo predittivo basato sulle modalità di partecipazione al lavoro, dal quale dedurre il grado di affidabilità degli stessi)⁴⁷.

Più significativa è invece la giurisprudenza sul processo decisionale algoritmico della Pubblica Amministrazione. Qui il principio di trasparenza (dell'algoritmo) è già ritenuto parte dei criteri guida a cui è improntata l'azione della PA, tanto che, in casi di reclutamento automatizzato delle insegnanti⁴⁸ (ma parimenti in svariati altri casi)⁴⁹, l'Autorità giudicante ha annullato i provvedimenti amministrativi basati su algoritmi non svelati dalla PA. utilizzatrice (tenuta invece al rispetto di obblighi motivazionali nell'assunzione dei provvedimenti amministrativi⁵⁰, quale secondo pilastro del *Constitutional Rule of Technology*: ampiamente, Simoncini A. 2020, 30-4), senza seguire la strada del ricorso suppletivo ai poteri istruttori del giudice.

Peraltro, il principio di trasparenza algoritmica, esprimendosi nella necessità di rendere la «formula tecnica» traducibile nella «regola giuridica»⁵¹, si sostanzia nel principio di conoscibilità circa la logica utilizzata dall'algoritmo, in quello di non esclusività della valutazione e conseguente decisione algoritmica e in quello della non discriminatorie-

⁴⁵ Per una raccolta della giurisprudenza UE in tema di algoritmo e trasparenza, cfr. Hießl 2021.

⁴⁶ T. Bologna (ord.), 31 dicembre 2020, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* 2, 2, 2021: 175 sgg.

⁴⁷ Si veda inoltre la giurisprudenza sui *rider* nella sintesi di Tebano 2022c, 187-193.

⁴⁸ Vedi ad esempio Tribunale di Roma 10 febbraio 2023, n. 1463, relativa all'errore algoritmico che ha portato a pretermettere una candidata più meritevole. Vedi inoltre Cons. Stato, sez. VI, 8 aprile 2019, n. 2270.

⁴⁹ Per una efficace ricostruzione della numerosa giurisprudenza sul punto, Zuddas 2020.

⁵⁰ Ciò vale a maggior ragione per i provvedimenti assunti mediante l'utilizzo di un *software*: TAR Lazio, sez. III, 6 giugno 2019, n. 7333. Sulla CSR della Pubblica Amministrazione nella direzione di una *better empowerment* dei rappresentanti dei lavoratori, Ales 2006, 204, le cui riflessioni possono essere estese al tema relativo alla trasparenza algoritmica in esame.

⁵¹ Cons. Stato n. 8472/2019, citato.

tà mediante sistemi correttivi dei dati e sviluppo di processi atti a minimizzare i rischi. Le tutele specifiche del settore pubblico inducono quindi a limitare l'utilizzo di algoritmi nella fase decisionale dei procedimenti amministrativi, ritenendo piuttosto adatto il ricorso nella fase istruttoria (Galetta e Corvalán 2019).

In ordine al ruolo del giudice nel disvelamento dell'algoritmo, l'assenza di una regolazione ha indotto riflessioni sull'utilizzo dei poteri istruttori o di altri strumenti ispettivi messi a disposizione dell'autorità giudicante, come l'ispezione di cose *ex art. 118 c.p.c.* o l'ordine di esibizione di «prove rilevanti che rientrano nella sua disponibilità», *ex art. 840-quinquies*, comma 5, *c.p.c.* (ampiamente, Gaudio 2022, 58-65).

Gran parte della giurisprudenza si è poi interessata alle questioni di trasparenza dell'algoritmo in relazione al rilascio del consenso, e dunque in rapporto al diritto alla riservatezza. Particolarmente significativa, per le ricadute anche in ambito lavoristico, è l'ordinanza di Cassazione n. 14381 del 25 maggio 2021 secondo la quale il consenso è lecito se rilasciato singolarmente per ciascuno specifico trattamento⁵² e, soprattutto, nel caso si tratti di utilizzo di dati tramite algoritmo – qui la questione riguardava il calcolo automatizzato per definire il *rating* reputazionale – solo se quest'ultimo è sufficientemente trasparente. Per l'effetto, la mera adesione a una piattaforma non comprenderebbe l'accettazione del sistema automatizzato di valutazione dei dati personali, né tanto meno è in grado di dare per conosciuto il funzionamento dell'algoritmo, indipendentemente dalla nobile ragione sottesa al processo di elaborazione algoritmica (che nel caso riguardava l'individuazione di profili *social* artefatti o addirittura falsi).

L'argomento è dunque in fase di approfondimento. Fra l'altro, a questo proposito, sta emergendo l'interesse delle organizzazioni sindacali all'utilizzo di strumenti di azione collettiva, in tema di trasparenza algoritmica, che trovino sponda giudiziaria sia sull'azione inibitoria collettiva, che sul più rodato art. 28 dello Statuto dei lavoratori. A riguardo del primo strumento, nel maggio 2021 è fra l'altro entrata in vigore la l. n. 31/2019 che legittima enti e associazioni senza scopo di lucro a proporre *class action* mediante una piattaforma telematica e previa iscrizione in un apposito elenco presso il Ministero della Giustizia. I requisiti di iscrizione sono stati successivamente previsti con D.M. 17 febbraio 2022, n. 27, di fatto rinviante agli enti rientranti nel Codice del terzo settore e dunque sostanzialmente non estensibile alle organizzazioni sindacali. Il Tar del

⁵² Sulla validità del consenso, tra le altre, Cass. n. 17278 del 2 luglio 2018 e Cass. n. 16358 del 21 giugno 2018.

Lazio⁵³ ha tuttavia successivamente annullato le relative previsioni ministeriali, così legittimando l'utilizzo dello strumento per le organizzazioni sindacali, adesso legittimate ad agire, *ex art. 840-bis c.p.c.*, per ottenere risarcimenti a vantaggio dei lavoratori in conseguenza di inadempienze datoriali (inclusa quindi quella relativa alla mancata trasparenza algoritmica), oppure ad agire, *ex art. 840-sexiesdecies*, in via inibitoria nei riguardi del datore di lavoro.

In ordine all'utilizzo dell'art. 28 dello Statuto, merita invece di essere richiamato il pionieristico caso deciso dal Tribunale di Palermo il 20 giugno 2023 nei riguardi di una società di consegne a domicilio. Il Tribunale, individuando nel citato decreto Trasparenza (d.l. 104/2022) l'obbligo datoriale di fornire informazioni sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati anche nei riguardi di RSA/RSU e organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, equipara la mancata informativa sul funzionamento dell'algoritmo a condotta antisindacale, stante che il diniego di per sé limita e compromette l'attività sindacale (senza dare rilievo al fatto che alcune informazioni fossero già state rilasciate ai lavoratori). Per l'effetto dispone, oltre che per la condanna *ex art. 614-bis c.p.c.* a euro 200,00 per ogni giorno di eventuale ritardo a partire dal quindicesimo successivo al decreto del giudice, per l'obbligo di fornire informazioni su «aspetti del rapporto di lavoro e della sua cessazione sui quali incide l'utilizzo dei sistemi automatizzati», per l'obbligo di dichiararne scopi e finalità, per l'obbligo di indicare «il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi automatizzati e le metriche utilizzare per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse» e, soprattutto, *sia* per l'obbligo di informare circa

la logica e il funzionamento dei sistemi, con particolare riferimento alla logica e alle concrete modalità con le quali il sistema conferisce gli ordini, gestisce il sistema del punteggio dei corrieri al fine di una prioritaria apertura degli slots, procede alla disconnessione temporanea o definitiva di un corriere, nonché sorveglia l'adempimento della sua prestazione lavorativa e valuta le prestazioni da lui rese,

sia per l'obbligo di rilasciare informazioni in ordine a

le categorie di dati e parametri principali utilizzati per programmare i sistemi, con particolare riferimento alle modalità di valutazione dei singoli fattori adottati come parametro al fine di ottenere la massima valutazione possibile ad esso attribuibile oppure valutazioni inferiori, il peso di ciascun parametro nella realizzazione del risultato finale, l'eventuale prevalenza

⁵³ Cfr. Sentenza n. 6661/2022 Reg. Ric. del 23 giugno 2023.

di uno o più parametri sugli altri e le altre informazioni relative alla interazione fra essi nella produzione del risultato finale, sia in relazione alla valutazione del corriere mediante un punteggio – chiarendo come in concreto esso venga calcolato dal sistema –, sia in relazione all'attribuzione di proposte d'ordine, che alla disconnessione.

L'utilizzo dell'art. 28 dello Statuto pare tuttavia destinato ad intrecciarsi con la questione della qualificazione del rapporto di lavoro dei lavoratori delle piattaforme. Il Tribunale di Torino, nella pronuncia del 7 agosto 2023, si è dilungato sul tema della qualificazione dei rapporti di lavoro dei *rider* per giungere a decretare una lesione della condotta sindacale dal momento tali rapporti sono stati in più occasioni ricondotti alla sfera del lavoro subordinato e dal momento che l'art. 28 troverebbe applicazione anche

qualora si ritenesse di ricondurre i rapporti di lavoro dei rider alla fattispecie delle collaborazioni organizzate dal committente ex art. 2 d. lgs. 81/2015: la norma, infatti, rende applicabile a tali collaborazioni etero-organizzate, accompagnate dalla personalità e continuità della prestazione, la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, senza operare esclusioni di sorta.

Per quanto sia condivisibile la conclusione sostanziale a cui il Tribunale è giunto – circa l'antisindacalità della mancata informativa sindacale sui sistemi automatizzati delle piattaforme digitali – non dovrebbe essere necessario disquisire a monte, ai fini della azionabilità giudiziale dello strumento, sull'inquadramento dei *rider* o di altri *platform workers* laddove si tratti di affrontare il tema dell'utilizzo dell'art. 28 dello Statuto per l'accesso a informazioni sul funzionamento dell'algoritmo. Dovrebbe al riguardo bastare il fatto, al di là dell'inquadramento specifico che la singola piattaforma faccia dei lavoratori impiegati, che vi sia l'astratta possibilità che l'algoritmo possa essere usato, dalla piattaforma, nei riguardi di lavoratori subordinati. In altre parole, non dall'accertamento concreto dei rapporti di lavoro delle piattaforme dovrebbe discendere l'obbligo di trasparenza (attivabile con l'art. 28 dello Statuto), ma dalla mera potenzialità che la piattaforma possa avere, o decidere di costituire, rapporti di natura subordinata, qualificandosi per questi come un datore di lavoro a tutti gli effetti⁵⁴.

⁵⁴ Favorisce invece un affaccio ad una riflessione sull'ampliamento della tutela antidiscriminatoria in senso universalistico, a prescindere cioè dalla fattispecie negoziale sottesa, Corte Giust. 12 gennaio 2023, causa C-356-2021, JK.

5.1.4 Un affaccio sui rischi evolutivi del sistema di controllo digitale: l'utilizzo di dati biometrici

Merita ancora riflettere sulla questione della trasparenza algoritmica, questa volta non nella dimensione relativa alla conoscenza del modo con il quale i dati vengono utilizzati e, quindi, nella dimensione della tutela dei dati personali: aspetto che resta molto importante e spesso, purtroppo, unico argine per la tutela dei diritti. Il passo aggiuntivo che legislatori e giudici sono chiamati a compiere attiene infatti al controllo sulle modalità di esercizio dei poteri datoriali tramite algoritmi o tramite sistemi capaci di rilevare dati come tratti intimi dei lavoratori, come movimenti del corpo ed espressioni facciali⁵⁵, anche solo mediante banali *software* o videointerviste poi rimesse a un algoritmo in grado di rielaborarli. In tali casi, «il consenso prestato dal candidato alla videointervista può però rivelarsi un mero artificio retorico. Bastano informazione e trasparenza o è questo un caso in cui occorre riflettere su eventuali limiti a tutela di quella sfera di riservatezza e intimità che fa parte della dignità umana?» (Razzolini 2023).

La questione acquista particolare importanza laddove pensiamo all'uso dei *dati biometrici* del lavoratore. Il tema rileva sia in termini di *privacy*, trattandosi in particolare di dover individuare la base giuridica in ragione della quale un datore di lavoro possa dirsi legittimato al relativo utilizzo, sia in materia giuslavoristica, dove il ricorso a dati biometrici può essere formalmente legittimato dall'obiettivo di ridurre l'affaticamento fisico (tramite esoscheletri e prestazioni auto-adattive), dal bisogno di contrastare l'assenteismo, dal facilitare l'accesso a particolari aree dell'impresa⁵⁶, generando tuttavia un notevole controllo sul lavoratore e sulla sua libertà di movimento e azione.

L'*Artificial Intelligence Act* fornisce una definizione di dati biometrici in linea con quanto previsto dal Regolamento 2016/679/UE relativo alla protezione dei dati personali (art. 4, par. 14). Per tali si intendono (ma qui vedasi l'emendamento 21 alla suddetta proposta di Regolamento) i dati basati su elementi biometrici, ovvero «dati aggiuntivi ottenuti da un trattamento tecnico specifico in relazione ai segnali fisici, fisiologici o comportamentali di una persona fisica, quali ad esempio le espressioni facciali, i

⁵⁵ Non dovrebbe in questo senso avere peso la finalità (fosse anche la tutela della salute) per la quale i sistemi di IA adottati da un datore di lavoro vengono chiamati ad elaborare i dati provenienti dal volto. In questo senso si faccia il caso di *PanopticAI*, in grado di monitorare la salute scansionando il volto.

⁵⁶ In termini, e per i richiami ai provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali, Tebano 2022b.

movimenti, la frequenza cardiaca, la voce, la pressione esercitata sui tasti o l'andatura, che possono o non possono consentire o confermare l'identificazione univoca di una persona fisica». L'utilizzo del dato biometrico può dunque servire all'identificazione (Considerando 7-*bis* e art. 3, par. 33-*ter*), appunto biometrica, di una persona fisica, ovvero alla sua categorizzazione (Considerando 7-*ter* e art. 3, par. 35), con ciò intendendosi l'assegnazione ad una specifica categoria o la deduzione di caratteristiche e attributi: da quelli fisici come sesso, età, salute, ecc. a quelli psichici o psico-attitudinali come religione, tratti comportamentali, orientamento sessuale, abilità mentali, tratti di personalità.

Su questo aspetto l'iniziale proposta di Regolamento ha compiuto una scelta precisa, limitando la possibilità di fare ricorso all'*identificazione biometrica remota* «in tempo reale» (che avviene istantaneamente o senza ritardi significativi: «quasi dal vivo»: art. 3, par. 37) e legittimando, a condizioni però meno stringenti, quella remota «a posteriori» o retrospettiva. Di conseguenza, l'identificazione remota si differenzia da quella «individuale di prossimità» il cui scopo «è quello di confermare se una determinata persona fisica che si presenta per l'identificazione disponga o meno di un'autorizzazione, ad esempio per accedere a un servizio, a un dispositivo o a locali» (Considerando 8-*bis*, *post* emendamento 25). Mentre la prima è indipendente dal consenso della persona, la seconda è invece soggetta alla regolazione (al momento attuale) della tutela dei dati personali e rappresenta la dimensione di diretto interesse per il giuslavorista.

Quanto alla identificazione biometrica remota in tempo reale e a quella retrospettiva, svariate sarebbero le riflessioni possibili.

L'*Artificial Intelligence Act* ha infatti previsto, nella versione precedente alle proposte di emendamento approvate a giugno 2023, il ricorso alla prima per attività di contrasto fortemente limitate nel tempo e nello spazio, e alla seconda per ragioni di sicurezza pubblica nazionale, generando non pochi dubbi e conseguenti richieste.

La prima in questo senso è quella avanzata, nel corso dei negoziati nell'estate 2023, con la citata lettera delle 150 organizzazioni per i diritti umani della società civile, le quali hanno chiesto all'Unione di vietare sia l'identificazione biometrica remota in tempo reale che quella retrospettiva in spazi accessibili al pubblico – impendendo così di trovare «scappatoie di trasparenza per l'IA utilizzate dalle forze dell'ordine e dalle autorità di migrazione» – e di escludere che vi possano essere motivi di sicurezza nazionale a legittimare una esenzione dagli obblighi della legge sull'IA.

I rilievi sono assolutamente centrati.

Più esattamente il testo elenca principi imprescindibili di garanzia dei diritti umani, richiedendo esattamente alle istituzioni europee di sancire:

il divieto totale dell'identificazione biometrica in tempo reale e post-remoto negli spazi accessibili al pubblico, da parte di tutti gli attori, senza eccezioni; il divieto di tutte le forme di sistemi predittivi e di profilazione nell'attività di contrasto e nella giustizia penale (compresi i sistemi incentrati su individui, gruppi e luoghi o aree e li prendono di mira); divieti sull'IA nei contesti migratori per effettuare valutazioni e profili di rischio individuali basati su dati personali e sensibili e sistemi di analisi predittiva quando utilizzati per interdire, limitare e prevenire la migrazione; il divieto di sistemi di categorizzazione biometrica che classificano le persone fisiche in base ad attributi sensibili o protetti, nonché l'uso di qualsiasi categorizzazione biometrica e di sistemi automatizzati di rilevamento comportamentale in spazi accessibili al pubblico; il divieto di utilizzare sistemi di riconoscimento delle emozioni per dedurre le emozioni e gli stati mentali delle persone; respingere l'aggiunta, da parte del Consiglio, di un'esenzione generale dalla legge sull'IA per i sistemi di IA sviluppati o utilizzati a fini di sicurezza nazionale; eliminare le eccezioni e le scappatoie per l'applicazione della legge e il controllo della migrazione introdotte dal Consiglio; garantire la trasparenza pubblica su cosa, quando e come gli attori pubblici impiegano l'IA ad alto rischio nei settori dell'attività di contrasto e del controllo della migrazione, evitando qualsiasi deroga all'obbligo di registrare gli usi ad alto rischio nella banca dati dell'UE sull'IA.

In effetti, il solo fatto di prevedere, quand'anche per ragioni di sicurezza nazionale, che un controllo biometrico possa avvenire in spazi accessibili al pubblico legittima, per la sua concreta praticabilità, che vi sia una banca dati nella quale sono archiviati o archiviabili i dati biometrici di ciascun individuo, includenti, come noto, oltre alle impronte digitali, il volto, la voce, l'iride, la postura in movimento e da fermo, il modo di gesticolare e di muoversi, e che sia pertanto legittimo ampliare la banca dati stessa con estrapolazione di dati biometrici da *social media* e dalle registrazioni di telecamere a circuito chiuso⁵⁷. E presuppone altresì che vi sia un sistema di archiviazione degli eventi con i quali incrociare tutti i tratti estetici, emotivi ed espressivi degli individui perché questi possano adattarsi agli individui che con gli anni cambiano alcuni tratti caratteristici e fisici.

Nel giugno 2023 sono così stati approvati dal Parlamento gli emendamenti volti proprio a sopprimere le previsioni che legittimavano gli Stati dell'UE all'adozione di sistemi di identificazione biometrica in tempo reale o retrospettiva, legittimando tuttavia l'utilizzo di quest'ultima in presenza di una preventiva autorizzazione giudiziaria «ove strettamente necessario per la ricerca mirata connessa a uno specifico reato grave già avvenuto» (Considerando 18, *post* emendamento 41). Ma vi sarà da at-

⁵⁷ Vieta tale possibilità l'emendamento n. 51 (nuovo art. 26-ter).

tendere l'approvazione definitiva del documento per vedere quanto resti di queste importanti 'limature' a difesa dei diritti umani.

In ordine invece alla *identificazione individuale di prossimità*, rilevante anche nei contesti di lavoro, la relativa disciplina è al momento rimessa alle previsioni in tema di tutela dei dati personali sensibili – e quindi al relativo sistema di rilascio del consenso ad opera dell'interessato (art. 52, par. 2, *post* emendamento 485) – classificando l'uso di tali dati biometrici come sistemi di IA ad alto rischio (e così trattandoli in seno al Regolamento) ma comunque legittimandoli (salvo quelli esclusi dal regolamento stesso), quand'anche utilizzati non solo per l'individuazione della persona, ma anche per il riconoscimento delle emozioni, da cui trarre conclusioni sulle caratteristiche dell'individuo (Considerando 33-*bis*, *post* emendamento 63). Rientrerebbero dunque tra le IA ad alto rischio tutti quei sistemi

utilizzati nel settore dell'occupazione, nella gestione dei lavoratori e nell'accesso al lavoro autonomo, in particolare per l'assunzione e la selezione delle persone, per l'adozione di decisioni o l'esercizio di un'influenza materiale sulle decisioni in materia di avvio, promozione e cessazione del rapporto di lavoro, nonché per l'assegnazione di compiti personalizzati sulla base del comportamento individuale, di tratti personali o di dati biometrici, per il monitoraggio o la valutazione delle persone nei rapporti contrattuali legati al lavoro (Considerando 36, *post* emendamento 66).

5.2 Il criterio della Sorveglianza umana sull'algoritmo

Il tema della trasparenza si accompagna a quello della necessità della sorveglianza umana sull'algoritmo⁵⁸, sul processo decisionale della macchina e quindi sull'*output* da cui derivano indicazioni impattanti sul rapporto di lavoro. Il diritto alla sorveglianza risponde al bisogno di una valutazione improntata a principi etici, non trasferibili nella macchina, e all'opportunità di tamponare il lavoro oscuro delle IA mediante il cosiddetto *Human oversight*⁵⁹. Tale diritto consiste nell'assicurare il potere dell'uomo⁶⁰ di intervenire sul percorso e sugli esiti a cui è giunto l'artificiale, umanizzando la decisione, mediante un controllo del tipo *Human-in-command*, *Human-on-the-loop* o *Human-in-the-loop* (Zappalà 2021, 108).

Ma il diritto alla sorveglianza non trova sponde adeguate nella regolazione europea e nazionale ad oggi esistente, quand'anche la riconduzione sia

⁵⁸ Ampiamente, Faioli 2018. Cfr., inoltre, Trojsi 2022.

⁵⁹ Sul principio di umanizzazione del controllo, in particolare Caruso e Zappalà 2022, spec. 54-6. Cfr. inoltre Zappalà 2022c.

⁶⁰ O di eventuali altri organismi a garanzia: Maio 2018, 1442.

solitamente fatta all'art. 22 del GDPR⁶¹ (ma si tratterebbe di una norma non del tutto confacente e soggetta a varie eccezioni) e, sotto taluni frangenti, alla Costituzione italiana nelle ampie previsioni degli articoli 3, 24 e 97⁶².

La limitata efficacia è in parte recuperata da citato *Accordo quadro europeo sulla digitalizzazione* del 2020 che sancisce il diritto del lavoratore di 'attivare' la sorveglianza umana a disvelamento, controllo e correzione di eventuali difetti del processo algoritmico (cfr. Rota 2020). Amplia invece il dovere di sorveglianza umana, la previsione dell'art. 8 della proposta di direttiva sulle piattaforme digitali declinandolo, in rubrica, come «riesame umano di decisioni significative». L'applicazione concreta è demandata agli Stati membri, ma la direzione è comunque tracciata verso il «diritto di ottenere una spiegazione dalla piattaforma»; di conoscere chi sia la persona di riferimento della piattaforma; di avere una «motivazione scritta» se la decisione limita sospende o chiude l'*account* di un lavoratore o porta alla mancata retribuzione o a modifiche della situazione contrattuale; di ottenere il «riesame» della decisione assunta (o, se non possibile, una «compensazione adeguata»). Tuttavia, se non corretta, la prospettiva, già di per sé limitata alla dimensione del lavoro su piattaforma, è tale da riguardare, in linea generale, solo ciò che costituisce un «incidere significativo», quanto mai arduo da perimetrare e, dunque, soggetto a incertezze applicative e a valutazione discrezionale della piattaforma.

Il criterio per un agire sostenibile dell'impresa al cospetto dell'artificiale reclama quindi il filtro manageriale umano alla decisione algoritmica, assicurando cioè che il datore di lavoro venga (realmente) coinvolto, perfezioni, migliori o corregga il risultato del processo algoritmico, che ne verifichi la logica e la legittimità e che, quindi, nella sostanza, monitori il relativo processo di apprendimento generativo (perché la macchina è intelligente, ma non troppo: Nicotra e Varone 2019).

Si tratta di un momento essenziale e niente affatto secondario, che non può e non dovrà essere sostituito con ulteriori forme di intervento tecnologico, come sarebbe con la macchina che controlla la macchina, e neppure con tentativi di umanizzazione dell'Intelligenza artificiale. A questi sono ad esempio riconducibili gli studi volti a trasferire nell'IA i processi che nell'uomo coinvolgono il momento di aggancio tra sfera cognitiva e sfera emotiva (Damasio 1995), tanto da arrivare a ipotizzare forme di IA in cui operi il «senso di rimpianto» (Marchiori and Warglien 2008, 1111-

⁶¹ Sulla norma, Ricci A. 2017, spec. 242-45; Gragnoli 2022, 35-8. Cfr. – già prima dell'art. 22 del Regolamento 2016/679/UE – la Direttiva 95/46/CE.

⁶² Sul fondamento addirittura costituzionale del diritto alla sorveglianza dell'algoritmo Simoncini A. 2020, 26-30.

13), quale espressione di flussi elaborativi che coinvolgerebbero la parte 'emozionale' della macchina stessa. Ritengo che, peraltro, quest'ultimo aspetto possa perfino risolversi in un rischio ancora maggiore, rendendo ancor meno lineare il processo valutativo della macchina e, quindi, ancor meno governabile e prevedibile quanto dalla macchina può scaturire; deleterio, addirittura, se proiettato nei *robot* a cui dovesse essere dato potere di azione nei riguardi degli umani (si pensi ai *CyberDog* addetti alla vigilanza o al controllo degli individui).

L'assenza di un controllo umano si risolverebbe poi, in generale, perfino in un problema di praticabilità del diritto, dal momento che alcuni meccanismi normativi, tra cui quelli di interpretazione del contratto o di regolazione dei contenuti del rapporto di lavoro, non sono concepibili nei riguardi dell'IA o richiedono di essere interpretati e indirizzati per essere utili a contenere il nuovo potere computazione, come nel caso della discrezionalità amministrativa, che «non può essere demandata ad un *software*»⁶³, oppure, come è stato fatto notare (Zappalà 2022c, 109), nel caso dei criteri di correttezza e buona fede.

La necessità di assicurare la sorveglianza umana dell'algoritmo è già emersa più volte nella *giurisprudenza* amministrativa⁶⁴, pur se con qualche tentennamento di percorso⁶⁵. È inoltre quanto mai chiara nella citata decisione del Tribunale di Palermo del giugno 2023⁶⁶ che conclude imponendo il rilascio di informazioni anche in ordine a «le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità» e a «il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi automatizzati e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche medesime». Com'è evidente, si tratta di parametri e dati che esplicitano il ruolo ancor più complesso, ma imprescindibile, che il datore di lavoro ricopre.

Anche nella dimensione del rapporto di lavoro privato, un'applicazione seria degli indirizzi di trasparenza e sorveglianza umana, necessari ad evitare gli effetti dannosi di un errato e opaco operare della macchina, richiede un impegno ancora maggiore al datore di lavoro di quanto altrimenti non avvenga, trattandosi di rappresentare ciò che spesso diventa

⁶³ Cfr. Cons. Stato n. 2270/2019, citato.

⁶⁴ Tra cui, ad esempio, Consiglio Stato, sez. VI, sentenze 13 dicembre 2019, nn. 8472, 8473, 8474 e Cons. di Stato 4 febbraio 2020, n. 881.

⁶⁵ Cfr., per gli ampi richiami di giurisprudenza e dottrina, Marchetti 2021.

⁶⁶ Ma in questo senso, cfr. anche la citata sentenza del Tribunale di Torino del 7 agosto 2023.

imperscrutabile a causa del continuo ‘allenamento’ della macchina, a differenza del processo logico deduttivo umano che è lo stesso datore a utilizzare e controllare nelle scelte gestionali e lavorative. Ciò spiega perché, di fronte alla *black box*, ben spesso si opti per l’utilizzo di metodi di spiegazione controfattuali, se pur anch’essi complessi (Wachter, Mittelstadt and Russell 2018, 841 sgg.).

Gli aspetti relativi al *recruitment digitale* (cfr. Brino 2022c; Lo Faro 2023) sono ancor meno praticati dal principio della sorveglianza umana (e quindi anche della trasparenza dell’IA). Si pensi all’utilizzo di sistemi algoritmici forniti da piattaforme digitali⁶⁷ che consentono di scegliere il personale da reclutare in azienda sulla base di parametri indicati dall’imprenditore, oppure sulla base di dati raccolti nella Rete e sui *social*, ritenuti ampiamente predittivi (ma non sempre a ragione) della *digital reputation* o del *personal branding* dei candidati (Lazzeroni 2022f, 176-80). In tale fase, il datore di lavoro è sostanzialmente libero nella individuazione dei lavoratori, salvo il limite della scelta discriminatoria, tutt’altro che facile da provare.

L’interesse delle organizzazioni sindacali e degli stessi lavoratori a sollevare la richiesta di uno *Human oversight* nella fase assunzionale privata è inoltre pressoché assente. Tuttavia, è esattamente in questa fase che si costruiscono le basi di un futuro percorso di controllo dei parametri lavorativi e non lavorativi. Già la scelta indirizzata verso certe tipologie di soggetti può rappresentare, nella prospettiva dell’azienda, la prima azione dagli interessanti risvolti economici e organizzativi. Può aiutare sapere se la cessazione da precedenti rapporti da parte dei candidati all’assunzione è avvenuta con licenziamento per colpa (e quale colpa) o per dimissioni indotte, se si è dotati di empatia oppure no, se si è propensi a lavorare in *team* o isolatamente. Tuttavia, trattandosi di dati a cui il datore di lavoro avrebbe comunque accesso mediante colloqui, da cui trarre le sue libere determinazioni, le organizzazioni sindacali ritengono di scarsa utilità investigare al riguardo, salvo che le domande poste dal datore al candidato non svelino intenti discriminatori (come nel caso di chi voglia conoscere l’esistenza o l’età dei figli, i desideri di genitorialità, lo stato civile).

L’opacità dell’algoritmica, dunque, si fa qui ancora più spazio: perché il colloquio può svelare l’intento discriminatorio, mentre le ricerche che si svolgono tramite l’algoritmo, e dunque i relativi dati, restano oscuri, non essendoci, in questa fase, particolari obblighi di trasparenza, né un presidio concreto, effettivo, delle organizzazioni sindacali, delle autorità e, tanto meno, degli aspiranti lavoratori.

⁶⁷ Sulle frizioni con le regole dell’intermediazione *ex d.lgs. 276/2003*, Donini 2015.

Si può addirittura dire che la fallace strutturazione dell'algoritmo, capace di generare *output* discriminatori⁶⁸, ha potenzialità di impatti ancora maggiori, in termini numerici, di quanto non possa fare un datore di lavoro che a tale strumento non faccia ricorso. L'algoritmo fallace, infatti, ha potenzialità di impiego presso innumerevoli imprese, a loro insaputa, generando ricadute discriminatorie potenzialmente smisurate, che altrimenti non ci sarebbero state.

Se poi la ricerca di personale si ammanta di uno scopo nobile, ma invero biecamente opportunistico, la valutazione diviene ancor più complessa. Come detto, al cospetto di una crescita della funzionalizzazione ambientale dell'impresa, un giorno potrebbe aiutare sapere se i lavoratori che verranno assunti risiedono molto vicino all'azienda o se possiedono un'auto elettrica o se hanno uno stile di vita *green* (e come tali se sono propensi all'acquisto di prodotti più cari), nel caso in cui all'azienda serva migrare tali dati, anonimizzandoli, nel bilancio di sostenibilità non finanziaria. E così, l'anonimizzazione del dato in sede di compilazione del bilancio non avrebbe alcun reale significato, avendo modo, il datore di lavoro, di compiere scelte a lui convenienti già preventivamente.

5.3 Il criterio dell'imputazione della responsabilità al datore di lavoro

L'*output* a cui si riduce l'esame algoritmico rientra nella *responsabilità* del datore di lavoro nella sua qualità di capo dell'impresa, da cui «dipendono» i suoi 'collaboratori'. Né potrebbe dirsi altrimenti. E in effetti l'algoritmo fornisce un supporto all'imprenditore, con risultanze materialmente apprezzabili non così diverse da quelle che potrebbe fornire un collaboratore nel senso inteso dall'art. 2086 c.c.⁶⁹ All'impiegato che predisponga il fascicolo di un procedimento disciplinare verso Mario Rossi, da cui consegue il licenziamento, non giungerà certo un addebito di responsabilità dello stesso Mario Rossi, al massimo potendo, l'impiegato, incorrere in una responsabilità verso il proprio datore di lavoro per la scarsa diligenza con cui ha svolto l'istruttoria disciplinare. D'altro canto, il datore che faccia propria ed esegua una scelta di un collaboratore, umano o tecnologico che sia, non può che risponderne. Fra l'altro, il criterio della responsabilità datoriale oggettiva fornisce una copertura a tal punto generale da lambire, com'è ovvio, quell'attività immateriale della macchina di cui il datore

⁶⁸ Solo dopo alcuni anni di utilizzo si è scoperto che l'algoritmo di *Amazon*, usato in sede di *recruitment*, non era neutrale rispetto al genere.

⁶⁹ Sulla decisione algoritmica alla stregua di quella di un consulente, Zampini 2022b, 481.

di lavoro si serve per il compimento di poteri concreti. In questo senso, non c'è nulla di diverso tra l'*output* dell'algoritmo digitale e il prodotto fisico che viene rilasciato da una macchina meccanica: dell'impatto della fase di realizzazione del 'prodotto' su terzi, inclusi di lavoratori, risponde sempre e comunque l'imprenditore.

Come avviene in ogni altra situazione non intermediata da algoritmo, la responsabilità datoriale resta inoltre ancorata alla *motivazione* addotta (*right to explanation* del lavoratore)⁷⁰. Questa non può essere basata, né concretizzarsi, in un mero rinvio all'algoritmo e al relativo funzionamento, quand'anche previamente esplicitato. Piuttosto, il rigore motivazionale, per tutti quei poteri che lo richiedono, dovrebbe perfino essere ancor più rigoroso, così adempiendo realmente al dovere di sorveglianza umana: sia per sviscerare fino in fondo l'IA e accorgersi se la stessa sia rimasta imbrigliata in un *algo-created data* (ovvero un *output* realizzato dalla *big data analytics*: Massinetti 2021, 141-49), sia per definire il giusto equilibrio fra potere di libera iniziativa economica e diritti dei lavoratori, sia per compensare la tendenza alla diminuzione del potere di controllo giudiziale sugli atti gestionali dell'imprenditore, in nome dell'efficienza organizzativa dell'impresa (Perulli e Speciale 2022, 71-2).

Al contrario, un'azione socialmente responsabile dell'impresa in termini di CSR potrebbe piuttosto consistere nel corredare ancor più estensivamente la motivazione delle ragioni della scelta, oppure nell'ostensione delle stesse in assenza di specifici obblighi motivazionali: si pensi all'utilità personale che possa avere per il lavoratore l'individuazione della ragione che ha indotto il datore di lavoro a recedere in periodo di prova, o a negare il conseguimento della qualifica al termine del periodo di apprendistato.

La responsabilità plasma inoltre la dimensione relativa all'*interazione uomo-macchina*. L'imprenditore è infatti tenuto ad assicurare e ad assicurarsi che, nel caso di esercizio dei poteri di comando e di quelli direttivi in senso lato *machine to human*, tali ordini siano chiari, che gli stessi siano acquisiti nella giusta maniera da parte dei lavoratori, che siano di facile comprensione, che siano accompagnati da sistemi che consentano ai lavoratori di segnalare l'inefficienza della macchina nella comunicazione del comando, che siano adatti al *target* di riferimento (Lebovitz, Lifshitz-Assaf and Levi-*na* 2022, 1-23)⁷¹. Di converso, i lavoratori si troverebbero a subire eventuali conseguenze legate all'inadempimento della prestazione (Levi 2022, 18-22) senza avere la possibilità di verificare il mancato, fallace o non corret-

⁷⁰ Sul principio di giustificatezza quale caposaldo nel quadro dei principi trasversali del diritto del lavoro, Caruso e Zappalà, 2022, 53-4.

⁷¹ Cfr., inoltre, Renzi 2022, 588-89.

to *input* della macchina. Cosa alquanto deleteria per i lavoratori stessi, dal momento che un imprenditore non attento a creare una corretta relazione uomo-macchina, a garanzia del primo⁷², è anche un imprenditore orientato a credere all'infallibilità della tecnica al cospetto della caducità umana.

Il tema della responsabilità datoriale in ordine alla *tutela della dignità* merita anch'esso uno speciale presidio nel caso di utilizzo di sistemi digitali che segnalano apertamente, al *team* o ad altri, le inefficienze nella esecuzione del lavoro (Pezillo Iacono, De Nito, Martinez and Mercurio 2017, 81), come i «tabelloni *Andon*»⁷³, o la stessa *gamification*. Qui, l'amplificazione del giudizio – spesso dovuta al bisogno di azioni sempre più performanti per l'interazione con la macchina o anche alla pressione che incute nelle aziende la competitività internazionale e l'approccio consumistico del *just in time* – porta la questione sul piano della tutela della dignità e della riservatezza a un tempo. Quest'ultimo aspetto è tuttavia ben spesso stemperato nelle aziende in cui tali strumenti sono adottati, ritenendoli *quando* necessari a gestire per tempo le conseguenze dell'errore umano che dal mancato *alert* si genererebbero (di conseguenza addebitabili al lavoratore), *quando* frutto di un gioco a cui il lavoratore si rende disponibile, basando il ragionamento su una sorta di una interpretazione estensiva della ben nota giurisprudenza amministrativa che esclude, nell'accesso agli atti, che si possa parlare di controinteressato nel caso dei concorsi, che hanno dunque tutti implicitamente accettato di mettersi in gioco.

Invece, la questione dell'influenza dei controlli digitali segnalanti e della *gamification* è piuttosto seria, perché tali sistemi sono capaci di incidere particolarmente sia nella sfera emotiva del lavoratore (per la continua tensione da semaforo verde)⁷⁴ sia in quella relazionale, e quindi di influenzare pesantemente i comportamenti dei lavoratori nel contesto produttivo.

E così può dirsi della responsabilità datoriale che dovrebbe riguardare gli effetti, diretti e indiretti, prodotti sui lavoratori dall'uso di sistemi di *rating aziendali*.

Quella che è chiamata «reputazione digitale» si forma infatti grazie all'accumulo di dati interni o esterni alla Rete, siano questi frutto di azioni del soggetto della cui reputazione si tratta (postare foto; condividere

⁷² Vedasi Rodotà 2012, spec. 319 sull'esigenza, soprattutto etica, di proteggere l'individuo dalla decisione dell'algoritmo.

⁷³ Il sistema in sé serve ad avvisare di un problema nel processo di produzione. L'*alert* è solitamente effettuato con l'uso di un semaforo.

⁷⁴ Tra i primi casi di uso della *gamification* vi è quello della *Disneyland Resort* in California nel 2008, con tabellone segnalanti a semaforo per gli addetti alle lavanderie degli hotel della catena, che mostrava l'allineamento o meno dei singoli lavoratori agli standard stabiliti dalla direzione.

video, ecc.), siano questi forniti da terzi sulla base di quanto acquisito, visto o sentito. Da tali informazioni, che descrivono ciò che il soggetto ha fatto o detto o visto, il datore traccia il grado di affidabilità del soggetto stesso, sul presupposto della rilevanza di tali informazioni anche ai fini dei comportamenti che sarebbe lecito attendersi in futuro (Smorto 2016, 205-18). Il *rating* è dunque il frutto di una sequenza di ‘foto istantanee’ del lavoratore rilasciate nel tempo, in grado di favorire un’opinione predittiva del lavoratore stesso che il sistema algoritmico interpreta come veritiera, validandola fino a nuovi eventi, positivi o negativi che siano, ma sempre interpretati dalla macchina.

Che vi siano utilità e vantaggi dai sistemi reputazionali è a tutti evidente, come mostra la metodica della CSR e il sistema della sostenibilità, in larga parte legati a modelli reputazionali validati dal mercato e non solo (cap. III, par. 1.3). Gli effetti dell’utilizzo del *rating* nel rapporto di lavoro sono però anch’essi, ormai, sotto gli occhi di tutti, portati alla luce dalle vicende relative al lavoro dei *rider*, e consistono in un continuo abbassarsi e alzarsi dei relativi livelli nella quasi totale imperscrutabilità esterna dell’algoritmo e del suo funzionamento, da tempo in contrasto con principi che la Cassazione ha anche di recente ribadito, circa la necessità che siano adeguatamente conosciuti, per l’uso del *rating*, «lo schema esecutivo dell’algoritmo e gli elementi di cui si compone»⁷⁵.

La responsabilità datoriale dovrebbe penetrare, così, non solo la dimensione del rapporto di lavoro subordinato ma anche la dimensione dell’economia del libero scambio della *on-demand economy*, per l’assenza di adeguati meccanismi – che invece esistono nel primo – utili a compensare la soggezione nella quale di fatto vengono a trovarsi i *workers*. L’uso del *rating* nel lavoro subordinato pone infatti questioni più facilmente indagabili e valutabili secondo parametri di responsabilità datoriale. La natura subordinata del rapporto implica infatti l’ingresso, tra le argomentazioni possibili, dei limiti che la normativa lavoristica detta a tutela del lavoratore ‘recensito’. Si tratta di limiti relativi al potere di controllo, alla tutela della riservatezza, alla rilevanza e pertinenza fra quanto segnalato e la lesione del vincolo fiduciario, all’accertamento oggettivo dei fatti sui quali fondare un’azione disciplinare o altre conseguenze sul rapporto di lavoro (dal punto di vista delle mansioni, del compenso, della collocazione oraria della prestazione lavorativa).

Tali aspetti hanno dato luogo ad ampi dibattiti (Tufo 2021, 372; Dessì 2021; Nuzzo 2020, 27; Dagnino 2019; Consiglio 2018, 102; Topo 2018, 453-76) che hanno mirato a valutare se il sistema reputazionale debba es-

⁷⁵ Cfr. la citata ordinanza del 25 maggio 2021, n. 14381.

sere o meno inquadrato nell'ambito della disciplina limitativa dei controlli da parte del datore di lavoro; se si possano adattare gli strumenti di controllo del lavoro agile; se, in quale misura e in che modo far sì che i *feedback* negativi verso il lavoratore vengano depurati da giudizi o condizionamenti personali; se il gradimento possa, o meno, costituire l'oggetto dell'adempimento (essendo peraltro il lavoratore stimolato ad una prestazione più attenta, in ragione dell'esistenza del sistema reputazionale); se vi sia spazio per un licenziamento per scarso rendimento in ragione di una pluralità di giudizi negativi convergenti.

Si tratta di riflessioni che non hanno ancora un preciso dimensionamento in seno all'economia delle piattaforme⁷⁶, verso le quali dovrebbe comunque operare una regola più accurata di responsabilità, con l'estensione di paletti e garanzie, anche in ragione degli effetti dannosi dei sistemi reputazionali sulla dignità degli individui (Perulli e Treu 2022, 85-6).

Estendere la responsabilità datoriale alla tutela della dignità del lavoratore la cui prestazione sia digitalmente intermediata, sia esso subordinato o autonomo, significa pretendere che la rappresentazione di sé, all'esterno o all'interno del contesto lavorativo, attraverso il *rating* o altre formule di *customer satisfaction*, non venga travisata, offuscata, alterata⁷⁷ e che dunque ne venga garantita una «corretta proiezione sociale» (Pino 2010, 297-321)⁷⁸.

6. Sui principali impatti sistemici della trasformazione digitale

6.1 La multidimensionalità dei dati, tra diritto alla sicurezza, libertà e riservatezza

Le potenzialità della trasformazione digitale sono innumerevoli, e con esse anche il timore dell'utilizzo crescente dei sistemi di sorveglianza dei lavoratori e nei contesti di lavoro⁷⁹. Il blocco degli aspetti interessati è costituito da tre elementi che sono «i dati» dei lavoratori⁸⁰, la «sorveglianza»

⁷⁶ Salvi gli aspetti maggiormente legati alla tutela da recensioni false: cfr. Risoluzione del 15 giugno 2017 del Parlamento europeo, par. 57. Vedi inoltre, Lazzeroni 2022f, 179.

⁷⁷ Cfr. Cass. n. 3769/1985.

⁷⁸ Cfr., inoltre, provvedimento Garante *Privacy* n. 488/2016.

⁷⁹ Sulla dinamica psicologica ed emotiva che innesca la trasformazione digitale, Castigliengo 2023.

⁸⁰ La letteratura sul tema è sconfinata e poco centrato sarebbe il tentativo di indirizzare all'uno piuttosto che all'altro contributo. Si veda comunque Tullini 2022a; Dagnino 2017, 1 sgg.

sui dati ad opera dell'IA (Zuboff 2019), e il diritto alla «riservatezza»⁸¹ del lavoratore che quei dati fornisce, direttamente o indirettamente, al datore di lavoro o alla Rete.

Il concetto di dato è estremamente ampio essendo questo da riferire a ciò che consente una identificazione diretta del soggetto (immagini, nome e cognome, ecc.) oppure indiretta (come il numero di targa del veicolo, l'indirizzo IP), inclusi dati che riguardano condanne penali, convinzioni personali, religiose, appartenenze sindacali, salute, biometria, genetica. La tecnologia ha progressivamente 'abilitato' un allargamento dei dati di cui i terzi, incluso il datore di lavoro, sono in grado di avvalersi, o entrare comunque in possesso, come quelli attinenti alle comunicazioni elettroniche e quelli relativi alla localizzazione geografica. Sono così cresciuti i timori legati alla sorveglianza in generale, che si fa sempre più concentrata nelle mani delle grandi multinazionali del *tech*, le quali hanno così a disposizione un enorme quantitativo di dati e smisurata potenza di calcolo per elaborarli.

Il tema della *gestione* dei dati è oggetto di serrata attenzione nell'Unione europea⁸² che pare intenzionata a promuovere – ma sarà opportuno verificare con quali vantaggi e con quali impatti per il lavoratore e gli individui in generale, prima di esprimere un giudizio al riguardo – servizi di «riutilizzo dei dati» e di loro «condivisione e messa in comune». Peraltro, la strategia europea sui dati mira proprio a favorire un processo di condivisione dei dati multidirezionale tra *governance* e *business*, impostati nella multi-direzione da pubblico a pubblico (G2G), da pubblico a privato (G2B), da privato a pubblico (B2G) e da privato a privato (B2B), con il dichiarato scopo di compensare lo squilibrio delle PMI nell'accesso a dati invece detenuti in grandi quantità dalle multinazionali⁸³.

È evidente che si tratta di aspetti particolarmente delicati perché riguardano la «fiducia» che i cittadini dovranno pienamente confermare *in primis* nei riguardi delle istituzioni per il loro utilizzo e, in generale,

⁸¹ Quello che oggi è definito come diritto all'oblio, trova la sua prima forma espressiva nel «diritto di essere lasciati soli» degli avvocati americani Warren e Brandeis (1890).

⁸² Cfr. proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio relativo alla *governance* europea dei dati (Atto sulla *governance* dei dati) (COM/2020/767). Tuttavia, vedasi anche Direttiva (UE) 2019/1024 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'apertura dei dati e al riutilizzo dell'informazione del settore pubblico, PE/28/2019/REV/1 e la Direttiva 2003/98/CE relativa al riutilizzo dell'informazione del settore pubblico.

⁸³ Cfr. Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Una strategia europea per i dati*, del 19 febbraio 2020, COM(2020) 66 final.

nella assoluta conformità della condivisione e utilizzo dei dati fra attori, soprattutto privati, rispetto alle regole sulla *privacy* attualmente esistenti. Tali filtrazioni dei dati fra pubblico e privato portano all'idea che siamo di fronte a un crescente sfumare dei confini tra sfera pubblica e sfera privata, rispetto al quale, come sostenuto⁸⁴, l'endiadi di Foucault «sapere è potere» costituisce una sempre interessante chiave di lettura della storia (e dei rischi del presente).

Va però al contempo considerato⁸⁵ che la centralizzazione dei dati è piuttosto garanzia di un unico centro di imputazione, con conseguente maggiore solidità, efficacia ed effettività delle misure di protezione che si decida di approntare (e sempre a patto che non vi sia una duplicazione di quei dati, che se trasmigrati si depotenziano). Tale elemento è destinato a incidere sugli aspetti relativi alla tutela dei dati dagli attacchi di *hacker* ai sistemi informatici: maggiore è la moltiplicazione o duplicazione dei dati, maggiori sono infatti i relativi rischi.

I dati rappresentano quindi il nuovo «oro» delle imprese: o meglio lo diventano nel momento in cui vengono consegnati alla macchina intelligente per essere processati, estraendo l'informazione che serve al beneficiario e da questi monetizzabile. Si stima così che entro il 2023 il *business* legato ai *big data analytics* raggiunga i 275 miliardi di dollari⁸⁶. Si tratta di aspetti che sono destinati a far crescere il monopolio e l'impero delle grandi multinazionali detentrici di tali dati, con rilevanti impatti anche ai fini occupazionali, dal momento che le imprese saranno propense a sviluppare accordi commerciali per l'acquisto dei dati, andando a sostituire il lavoro finora dedicato alla raccolta 'manuale' dei dati stessi. Questo può essere il caso di molte tipologie di aziende (come quelle che operano nel settore dello sport o del *retail*), sempre più propense a sostituire il lavoro di chi elabora tendenze (della moda, ad esempio) con modelli di rilevazione algoritmica che fanno uso dei dati (come gusti o aspettative dei consumatori) estrapolati dalla Rete.

La *platform economy* è evidente espressione di questo salto di paradigma, in cui l'utilità del fare impresa è sempre meno mediata dal lavoro materiale degli individui, e sempre più dal loro essere una «mucca da mungere che, al posto di latte, produce dati» (Epifani 2020, 101). La sostituzione del «lavoro umano» con la raffinazione digitale dei «dati dell'umano» è espressiva di un processo di cambiamento fin troppo impattante (cfr.

⁸⁴ Così nell'intervista di Ginevra Cerrina Feroni del 19 dicembre 2022 rilasciata a Martina Pastorelli.

⁸⁵ Cfr. nota precedente.

⁸⁶ *Big Data Analytics Market Research Report*, luglio, 2023.

cap. I, par. 2.1)), e i cui effetti sono solo in parte percepibili sul momento, ma già sufficientemente capaci di svelare la potenzialità disgregatrice del modello di sfruttamento del dato, quale unico valore dell'individuo agli occhi della Rete.

Il *controllo* sui dati è dunque frutto di un totalitarismo che definirei impercettibile e subliminale, ma latente; un totalitarismo il cui *business* crescente, espressivo di un *potere* crescente in campo economico e sociale, consiste nel possesso altrui di ciò che è nostro. La società del futuro sarà allora una sorta di prigioniera dorata che ridurrà le nostre libertà? Sarà una prigioniera dalla quale non saremo più in grado di uscire, catturati in un processo continuo di disvelamento dell'individuo, delle sue peculiarità, caratteristiche, desideri, bisogni?

La disciplina varata dall'*Unione europea* e quella in corso di elaborazione sono al riguardo molto complesse e non analizzabili nel dettaglio. Basti dire che da queste emerge l'importanza della tutela dei dati ai fini della riservatezza e della loro corretta gestione per la tutela del rapporto di lavoro. Le due dimensioni hanno svariati punti di intersezione ma non si esauriscono l'una sull'altra. Le previsioni della *Legge sull'IA*, in corso di approvazione, richiamano più volte la disciplina del GDPR⁸⁷; tuttavia, solo dopo gli emendamenti approvati a giugno 2023, la nuova formulazione stabilisce più significative limitazioni all'uso dei dati. All'art. 3, sono definiti i dati «di addestramento», quelli «di convalida», quelli «biometrici» e quelli «basati su elementi biometrici», mentre all'art. 5, nella versione emendata nel giugno 2023, si intenderebbe vietare, ad esempio, l'immissione sul mercato e l'uso di sistemi di IA, da parte della PA e anche dei privati, capaci di valutare o classificare le persone fisiche o i gruppi sulla base del loro comportamento sociale o di caratteristiche personali; di sistemi predittivi che impiegano dati atti a valutare il rischio di reato o recidiva; di sistemi di IA per dedurre le emozioni delle persone sul luogo di lavoro o negli istituti di insegnamento; di sistemi di IA capaci di ampliare le banche dati di rilevazione facciale. Ma tra le previsioni più importanti vi è l'art. 10 in tema di dati e relativa *Governance*, profondamente rivisitata dagli emendamenti da 278 a 291, che esigono ad esempio – ma qui sarebbe eccessivo soffermarsi oltre⁸⁸ – anche per i *set* di dati di addestramento: la trasparenza riguardo alla finalità originaria sulla raccolta dei dati; un esame atto a valutare quelle distorsioni capaci di incidere sulla salute e sulla sicurezza delle persone o avere un impatto negativo sui diritti fon-

⁸⁷ Su cui ampiamente Pizzetti 2018 e, nella più esatta dimensione dei *big data*, Ficarella 2021.

⁸⁸ Molto significativi sono gli emendamenti n. 290 e 291.

damentali o comportare discriminazioni «in particolare quando i dati di *output* influenzano gli *input* per operazioni future (“circuiti di *feedback*”, *feedback loops*)»; l'adozione di misure adeguate per «individuare, prevenire e attenuare le possibili distorsioni».

Degna di segnalazione è la circostanza relativa al coinvolgimento delle parti sociali, tra gli altri portatori di interessi (resa volontaria in rapporto alle piccole e media imprese), per ciò che riguarda la valutazione d'impatto di un sistema di IA⁸⁹.

Spesso le *finalità* legate all'uso dei dati sono opache e non chiare, oppure ancora accettate dal lavoratore senza che vi sia piena garanzia di conoscenza del funzionamento dell'algoritmo che quei dati elabora. Una regolazione ancor più centrata sarebbe stata utile. Un maggiore e più penetrante presidio sindacale lo sarebbe stato altrettanto, in specie al cospetto di problematiche che nel tempo emergeranno con maggiore vigore e di cui intendo dare giusto una breve rappresentazione esemplificativa.

Una prima questione può nascere dalla funzionalizzazione dell'impresa alla tutela ambientale, che porta l'azienda a far crescere il bisogno di acquisire dati del lavoratore, condizionandone pesantemente la stessa attività lavorativa e i diritti nei luoghi di lavoro. Dati che attengono ai consumi di risorse nel lavoro da remoto (energia elettrica e da riscaldamento) o ai consumi legati al trasporto casa-lavoro, di cui ho già fornito qualche esempio (par. 4.2), o ai consumi delle materie prime lungo il processo di lavorazione e relativa gestione dei rifiuti.

⁸⁹ «Nell'effettuare tale valutazione d'impatto, l'operatore dovrebbe informare l'autorità nazionale di controllo e, nella misura più ampia possibile, i pertinenti portatori di interessi nonché i rappresentanti dei gruppi di persone che potrebbero essere interessati dal sistema di IA al fine di raccogliere le informazioni pertinenti ritenute necessarie per effettuare la valutazione d'impatto e sono incoraggiati a rendere pubblica la sintesi della loro valutazione d'impatto sui diritti fondamentali sul loro sito *web online*. Tali obblighi non dovrebbero applicarsi alle PMI che, data la mancanza di risorse, potrebbero incontrare difficoltà nello svolgimento di tale consultazione. Tuttavia, esse dovrebbero altresì adoperarsi per coinvolgere tali rappresentanti nello svolgimento della loro valutazione d'impatto sui diritti fondamentali» (Considerando 58-*bis*). E: «Nel corso della valutazione d'impatto, l'operatore, ad eccezione delle PMI, informa l'autorità nazionale di controllo e i pertinenti portatori di interessi e coinvolge, nella misura del possibile, i rappresentanti delle persone o dei gruppi di persone suscettibili di essere interessate dal sistema di IA ad alto rischio, individuati al paragrafo 1, compresi, tra l'altro: gli organismi per la parità, le agenzie di protezione dei consumatori, le parti sociali e le agenzie di protezione dei dati, al fine di ricevere un contributo alla valutazione d'impatto. Per ricevere una risposta degli organismi l'operatore concede un periodo di sei settimane. Le PMI possono applicare le disposizioni di cui al presente paragrafo su base volontaria» (art. 29-*bis*, par. 4).

In secondo luogo, il tema dei dati si gioca sul rapporto tra *sicurezza e libertà* (nella dimensione tra Stato e cittadino) e sul rapporto tra riservatezza e controllo nella dimensione inter privata. Trovo condivisibile che non si possa pretendere e neppure prospettare una rinuncia, da parte dell'utente (ma direi anche del cittadino e del lavoratore), alla propria libertà, né nei riguardi dello Stato (Rodotà 2004), né nei riguardi dei privati, si trattasse anche di una riduzione piccola e reputata insignificante, in nome di un'ipotesica, apparente, maggiore sicurezza gestita attraverso sistemi di controllo: «abdicare alla libertà in nome della sicurezza, infatti, rischia di trasformare la Rete da grande strumento di libertà in portentoso strumento di repressione»; perché «in un mondo in cui gli utenti trascorrono una parte sempre più significativa del proprio tempo in Rete, il controllo della Rete equivale al controllo delle persone»⁹⁰. Saremo costretti, nella dimensione della *platform economy* in cui ci troviamo, a subire il controllo delle piattaforme, detentrici dei nostri dati, in nome del presunto bisogno di ridurre ad esempio le *fake news* dalle stesse piattaforme vagliate, per una nostra presunta sicurezza (che qui consisterebbe nel ricevere le 'corrette' informazioni)?⁹¹ Perché mai dovremmo lasciare alle piattaforme il compito di verificare l'opportunità di stabilire che cosa è informazione e cosa non lo è, quando la Rete è nata come strumento di apertura al dialogo e al confronto e quindi come luogo di libertà di comunicazione? Quanto potere saremo costretti a cedere agli attori della *platform society* così che questi possano stabilire che cosa far circolare in Rete e come indirizzare le nostre azioni, i nostri pensieri, le nostre aspettative, i nostri bisogni? Quanti e quali potrebbero essere i rischi indiretti del *Digital Service Act*, in vigore dal 25 agosto 2023, nella parte che consente il filtraggio delle informazioni circolanti nella Rete, onde azionare, da parte del costituendo «Comitato per i servizi digitali», mediante sistemi tecnologici avanzati, un 'vaglio' delle stesse (e sulla base di quali criteri)?⁹²

L'equazione non potrà dunque mai essere nel senso della «riduzione della libertà in nome di una maggiore sicurezza», ma piuttosto nel senso di una «maggiore riservatezza per una maggiore sicurezza».

⁹⁰ Così Epifani 2020, spec. 312-14; 270-71; 200-07, delle cui sollecitazioni risentono anche le riflessioni a seguire in questo paragrafo.

⁹¹ Interessante Cass. 8 febbraio 2022, n. 3592 riferita alla richiesta di oblio di alcuni dati presenti in Rete. La Corte afferma, in risposta, il dovere di assicurare una visibilità complessiva dei fatti, a vantaggio dei fruitori della Rete stessa.

⁹² Tale filtro si aggiungerebbe a quello attualmente in essere e relativo ai fatti costituenti illecito che sono adesso rintracciati e rimossi anche dalla Rete. Perplesità lascia invece la circostanza di un rischio di 'imbavagliamento' del *web* (nato invece per aumentare la libertà di espressione, di manifestazione del pensiero e di parola) sulla base di criteri a oggi indefiniti.

Tali criticità sono destinate a crescere con l'*Internet of things (IoT)*⁹³ che rende i nostri dati ancor più esposti alla divulgazione, alla cessione e ai rischi di hackeraggio⁹⁴, perché le apparecchiature digitali «parleranno tra loro e con noi, comunque di noi», facendo entrare il virtuale nel mondo del reale, assieme a tutte le problematiche che questo comporta. Immaginiamo che cosa potrebbe succedere se un *hacker* riuscisse a prendere il comando delle macchine con cui i lavoratori eseguono la prestazione lavorativa o se riuscisse, nel caso di *chip* inseriti nel corpo o di altri apparecchi *wearable devices* – tutt'altro che futuristici – a incidere sulla nostra salute e sulla nostra integrità fisica o psichica.

Solo in Italia, nel corso del 2022 gli attacchi di *cybersecurity* hanno registrato una crescita del 168% rispetto al 2021, tanto da spingere ad esempio la casa automobilistica Ferrari a evitare ogni rischio di attacco *hacker* per la costosissima nuova Purosangue Suv sportivo, che nascerà dalla casa madre priva di qualunque possibilità di connessione *web*⁹⁵, a differenza della maggior parte dei marchi automobilistici più alla portata, in cui l'accesso è predisposto di *default*. I grandi manager e i cittadini con maggiori possibilità economiche gradiscono quindi più sicurezza per i loro dati dai rischi di divulgazione. Chissà che la garanzia di riservatezza non sia effettivamente il principale strumento di sostenibilità sociale e di CSR 2.0 in un'economia sempre più digitale.

Una terza dimensione della questione «dati» e diritto alla riservatezza riguarda invece l'uso dei *social network* (Brino 2022d, 211-15; Franza 2022) nel contesto lavorativo ed extra-lavorativo. Qui può farsi l'esempio del medico specialista di una clinica privata – ma il ragionamento può valere anche per il medico del SSN, come per l'avvocato di uno studio professionale o il consulente finanziario – che per *policy* aziendale (magari nel caso di telemedicina) sia tenuto a lasciare il proprio recapito di cellulare ai pazienti o che lo faccia al di là di ogni imposizione, per praticità lavorativa e senso del dovere, comunicando mediante *social* quali *Facebook*, *Instagram* ecc. Evidenti sono i vantaggi che tale pratica produce nei pazienti, e che ha prodotto ad esempio durante il periodo delle chiusure per Covid-19, ma con quali ricadute per il lavoratore che fa entrare i clienti nella propria dimensione degli scambi *social*? Quale potere ha il datore di lavoro di pretendere che, quando ciò avvenga, l'immagine che il lavora-

⁹³ *IHS Markit* stima che al 2030 ci saranno ben 125 mld di oggetti connessi alla Rete.

⁹⁴ È all'esame del Parlamento europeo il *Cyber Resilience Act*, relativo ai criteri di sicurezza informatica dei prodotti digitali.

⁹⁵ Entrambi i dati in *IlSole24Ore*, 14 marzo, 2023: 24. Nel caso di Ferrari, questa avrebbe scelto tale soluzione anche per i costi che i rischi di attacchi *hacker* avrebbero generato per la Società. La vettura ha un prezzo di listino fra i 390 e i 500.000 euro.

tore rilascia nei propri canali di comunicazione complessivamente intesi sia aderente a quanto la società datrice si aspetta, oltre che coerente con la dignità della professione svolta? Fino a che punto si potrà pretendere di far dialogare o non far dialogare i dati appartenenti alla dimensione privata con quelli rientranti nella sfera lavorativa? Come il lavoratore dovrà gestire i suoi atti privati, nella Rete che è pubblica, senza ledere i doveri relativi alla reputazione personale e di conseguenza aziendale?

Si segnala che la questione è attenzionata dagli stessi Ordini professionali. Il gruppo di lavoro *Information and Communications Technology* della Federazione Nazionale degli ordini dei medici chirurghi e odontoiatri (Fnomceo) ha di recente elaborato un documento su cui richiama l'attenzione della Federazione in vista di una eventuale modifica del relativo codice deontologico, dal momento che l'impiego dei *social* da parte dei medici iscritti avviene in assenza di una regolamentazione specifica. Nel documento si propone di dare particolare rilevanza alla sobrietà nelle comunicazioni nello spazio digitale⁹⁶, astenendosi dal conflitto di interessi, dichiarando espressamente quando un parere o il suggerimento di un farmaco è esplicitato e assunto in presenza di un conflitto di interessi, rispettando la *privacy* dei pazienti, evitando di usare in maniera «disinvoltata» piattaforme *web* e canali *social* che alimentano un dialogo da remoto e sfavoriscono quello in presenza, avendo maggiore cautela nel concedere amicizia virtuale, come nel dare consigli clinici individuali, aprendo, eventualmente, due profili *social* distinti (professionale e personale).

Tali questioni favoriscono l'affaccio al più ampio tema dell'uso dei *social* per il controllo del comportamento extra-lavorativo (Ingrao 2016, 104-19; Forlivesi 2017; Tullini 2020, 58), sempre più praticato con lo scopo di sanzionare disciplinarmente⁹⁷ la pubblica espressione di opinioni dei lavoratori ritenuta pericolosa per la reputazione aziendale (Caruso, Del Punta e Treu 2020, 40)⁹⁸. Nel caso deciso dal Tribunale di Arezzo si è ad esempio fatto applicazione del diritto di libera manifestazione del pensiero di un operatore sanitario sospeso per sei mesi dalla AUSL di competenza per aver espresso «nella sua vita privata di libero cittadino e al di fuori delle incombenze a cui è adibito» il proprio pensiero su tematiche

⁹⁶ Cfr. «Raccomandazioni sull'uso di social media, di sistemi di posta elettronica e di instant messaging nella professione medica e nella comunicazione medico-paziente» (21/7/2023).

⁹⁷ La disciplina autorizzatoria dell'art. 4 Stat. Lav. fa divieto di utilizzare a fini disciplinari quanto acquisito con i sistemi di controllo a distanza (ampiamente, Bellavista 1995). Sarebbe interessante rileggere tale dimensione regolativa in seno alla prospettiva dei controlli mediante *social network* invece attualmente largamente praticati.

⁹⁸ Cfr. inoltre Valenti 2021, 3 sgg.; Bandelloni 2022a.

di attualità (legate alla gestione dei casi di Covid-19, all'uso dei tamponi nei bambini, alle cure tempestive, alle diagnosi di morte), per dichiarare non estensibile l'art. 2105 c.c. sul dovere di fedeltà a ciò che dunque può risultare sgradito alla linea di politica aziendale⁹⁹.

Altra questione ancora è quella del controllo di quanto avviene nei *social* in orario di lavoro: qui sia sufficiente richiamare il controllo datoriale sugli orari di accesso a *WhatsApp* o sugli orari in cui il lavoratore posta foto su *Instagram* o altri *social*, onde contestare l'inadempimento contrattuale che non atterrà, questa volta, ai contenuti postati ma, piuttosto, allo svolgimento di altre attività estranee al lavoro durante il tempo dedicato all'esecuzione della prestazione.

Una quarta prospettiva attiene a quello che chiamerei un vero e proprio *avvitamento cognitivo* auto-riproducibile, definibile come *filter bubble* (Pariser 2011). Qui la questione dei dati emerge dal commercio degli stessi ad opera delle piattaforme in favore di aziende disposte a compensare a dovere tutto ciò che può loro servire a scegliere l'ideal-tipo di collaboratore sulla base di come ci si è posti nelle varie attività della Rete e nei *social*. Piattaforme e motori di ricerca intercettano i temi che a ciascuno fa piacere conoscere. È a tutti noto che svolgere una ricerca su *Google* per prenotare una vacanza in montagna, farà comparire a lungo, ad ogni nuovo accesso, *banner* pubblicitari sul tema della ricerca. Il sostare a lungo in Rete favorisce la creazione di una sorta di bolla ideologica, che non è altro che l'equivalente di una schedatura individuale dei gusti, delle aspirazioni, delle idee, dei timori, dei progetti, i quali tutti ci vengono restituiti, dalla Rete stessa, notevolmente amplificati. Continuare ad ottenere notizie, non richieste, su di un argomento cercato fa sì che veniamo letteralmente sommersi da informazioni che ci convincono della verità di una certa lettura del contesto e di ciò che ci circonda, nella quale continueremo a sprofondare sempre più, in un vero e proprio avvitamento su noi stessi e attorno al nostro punto di vista. Tale aspetto è il più interessante nella prospettiva commerciale delle piattaforme, perché consente di restituire ai fruitori della Rete ciò che gli stessi sicuramente apprezzeranno; e quindi è un modo per legarli alla piattaforma e spingerli a restarvi legati, più a lungo possibile, che è il miglior modo per continuare a fornire dati e incrementare il *business*.

⁹⁹ Cfr. Trib. Arezzo, 29 settembre 2021, n. 288/2021, con nota di Zampini 2022a. Cfr., ad esempio, anche Trib. Taranto 26 luglio 2021, con nota di Ingraio 2021; Trib. Torino 29 aprile 2019, n. 7830 (relativo all'insegnante filmata mentre rivolgeva impropri alle Autorità di Polizia): Trib. Milano 1° agosto 2014. La giurisprudenza è al riguardo comunque in notevole incremento.

In questo senso, le potenzialità della Rete potrebbero rendere estremamente appetibile per i datori di lavoro conoscere gusti, idee, convinzioni dei lavoratori o anche indirizzarli verso direzioni volute.

Il modello di *business* di alcuni produttori di giochi *online* si basa sulla vendita dei prodotti comportamentali dei propri utenti – tipicamente adolescenti – a società di selezione del personale che li utilizzeranno per sceglierli o escluderli da specifiche posizioni lavorative sulla base del loro comportamento. Perché se uno è un *killer*, un *explorer* o un *socializer* a *FortNite*, potrebbe esserlo anche sul lavoro (Epifani 2020, 235).

Certamente vi sono connotati di illiceità nella condotta datoriale che tali ricerche effettui, ad esempio, nello *smartphone* o nel computer del lavoratore, ma l'occasione potrebbe essere appetibile, più di quanto si immagini, soprattutto valutato che basterebbe inserirvi un algoritmo per poter avere le risposte cercate, rielaborate nella direzione che interessa al datore di lavoro. Il tema è di recente nuovamente presidiato dal Garante per la protezione dei dati personali¹⁰⁰, ma limitatamente all'accesso alla posta elettronica del lavoratore, per quanto esteso anche oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Si potrebbe allora pensare di allargare la copertura giuridica anche ai temi qui esposti o tentare di sensibilizzare i datori di lavoro a prevedere ed esternare certe garanzie mediante specifiche *policy* di CSR in tema di gestione dei *social network*, per maggiore trasparenza su quelle che sono le prerogative datoriali, limiti e possibilità. Ancor meglio sarebbe se tali buone prassi venissero veicolate dalla contrattazione collettiva onde mappare i limiti ai poteri datoriali, definire le modalità di utilizzo lecito o illecito dei *social* e così stabilire che cosa ci sia da aspettarsi dal comportamento di entrambe le parti.

L'incidenza di questo tema nella vita di tutti gli utenti, e non solo dei lavoratori, è davvero elevata, perché l'avvitamento cognitivo impedisce di vedere altri modi di interpretare la realtà, inducendo spesso gli individui a vere chiusure nella propria *comfort zone*. Pensiamo a una clinica medica che dia consigli su come gestire determinate problematiche di salute e che usa la Rete per farlo. L'uso di *blog*, o la condivisione di *post* con i clienti/pazienti e altro ancora, produrrà, per il descritto meccanismo di *filter bubble*, la consegna di notizie dello stesso ordine di grandezza e contenuti di quelle dello studio medico, riducendo la capacità di valutazione critica e, al contrario, favorendo la fidelizzazione senza aver maturato tale percezione. Ma è giusto pensare di trarre da questa modalità di utilizzo del sito internet, il convincimento che la clinica di turno è socialmente responsabile – pur sfruttando a proprio vantaggio il menzionato avvitamento co-

¹⁰⁰ Cfr. Ordinanza ingiunzione n. 8 dell'11 gennaio 2023.

gnitivo, azionato dal sistema algoritmico della Rete – dal momento che persegue il *goal* 3 dell'Agenda 2030: «assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età»?

6.2 *Le ramificate proiezioni della tutela antidiscriminatoria*

Trasformazione digitale e digitalizzazione costituiscono scenari nei quali ricodificare la tutela antidiscriminatoria. L'uso di apparecchiature digitali, nei termini più volte richiamati nel presente lavoro, così come l'impiego dell'algoritmica nelle molteplici applicazioni di questa, sono terreno fertile per lo sviluppo di nuove pratiche discriminatorie e potenziamento per quelle in atto, trattandosi di sistemi in grado di indirizzare e condizionare le scelte del datore di lavoro così come di attribuire o negare valore a fatti o circostanze riferibili al lavoratore. La capacità di elaborare innumerevoli dati e fatti relativi al lavoratore attraverso una decodificazione algoritmica, oppure la possibilità di definire, ad esempio, *standard* di produzione ai quali i lavoratori sono tenuti ad adeguare i propri ritmi di lavoro (Pietrogianni 2021), e da cui far derivare conseguenze sul rapporto di lavoro, sono evidenti (possibili) presupposti di pratiche discriminatorie (di genere, razza, religione, lingua, handicap, età) (Tullini 2016, 759; Alessi 2019) a seconda di come è programmato il sistema digitale o di IA, attesa la «forza deterministica e [solo] apparentemente neutrale che possiedono le tecnologie» (Tullini 2021).

In altre parole, «gli algoritmi e l'apprendimento automatico ad essi correlato, se non sufficientemente trasparenti e robusti, rischiano di riprodurre, amplificare o contribuire a pregiudizi [...] di cui i programmatori possono non essere a conoscenza o che sono il risultato di una specifica selezione di dati»¹⁰¹. È innegabile, inoltre, che l'IA comporti una serie di rischi per i diritti fondamentali, in ragione dell'uso di «meccanismi decisionali opachi, discriminazioni basate sul genere o di altro tipo, intrusioni nelle nostre vite private o utilizzi per scopi criminali»¹⁰².

Più volte nel corso del presente lavoro vi è stata la necessità di richiamare gli impatti discriminatori della tecnologia e della trasformazione digitale, proprio per la portata trasversale della stessa *tematica* della discriminazione, destinata a permeare infiniti ambiti del rapporto di lavoro, e molti altri che tale rapporto lambiscono. Procedendo per esemplificazioni, questa tematica è stata invocata, esplicitamente o implicitamente: trattando della trasparenza dell'algoritmo (essendo questa strumento di agibilità della

¹⁰¹ Comunicazione della Commissione UE del 5 marzo 2020, *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*.

¹⁰² Così il *Libro Bianco sull'Intelligenza artificiale* del 19 febbraio 2020.

tutela antidiscriminatoria); accennando alla *Voice Technology* e all'impatto stereotipizzante che può generare; facendo cenno agli effetti distorsivi dello sviluppo atteso della disciplina sul bilancio di sostenibilità; affrontando il tema della trasformazione dell'economia produttiva con la *digital* e la *green economy*; riscontrando gli effetti del crescente accesso al sistema globalizzato della *platform economy*; riflettendo sulla remotizzazione del lavoro e il processo che questa rischia di assecondare; badando agli impatti delle tecniche digitali impiantistiche sull'integrità fisica dei lavoratori; badando agli spazi di promozionalità dello svantaggio di genere, per disabilità o sociale; ma anche affrontando temi come *rating*, *time porosity* e altro ancora.

Non vi è necessità, quindi, di tornarvi ulteriormente, in maniera più dettagliata, per quanto i temi della discriminazione algoritmica e da impiego della tecnologia richiederebbero una particolare trattazione in ragione della rilevanza che hanno ed avranno in futuro e della vasta impiegabilità degli algoritmi (Aimo 2021, 597; Centamore e Ratti 2019, 670 sgg.). Questi, infatti, si prestano all'uso per la selezione del personale, per l'assegnazione di compiti o mansioni, per l'erogazione di premi in rapporto alle capacità lavorative, fino all'assegnazione di lavoro per i *workers* della *on-demand economy* o alla loro estromissione dalla piattaforma.

Il diritto del lavoro e quello antidiscriminatorio sono attualmente inadatti a tutelare i lavoratori dall'*Algorithmum management*. O meglio, non sono centrati per la tutela dei lavoratori (De Simone 2019, 18) da un *management* che impiega un algoritmo basato sull'apprendimento automatico e dunque con capacità decisionale, o da un *management* che addirittura impartisca all'algoritmo codifiche discriminatorie; via sia, o meno, consapevolezza dell'atto o dell'effetto discriminatorio che ne deriva (Dagnino 2017; Alessi 2019, 683 sgg.). Si pensi all'algoritmo comandato di riservare lavori meno remunerati a soggetti che abbiano una certa provenienza geografica, in cui le riserve del programmatore si ripercuotono direttamente nello strumento impiegato; oppure ad algoritmi che utilizzano la classificazione reputazionale del lavoratore nel *web* per misurare grado di *performance*, accessibilità al lavoro, accessibilità a migliori condizioni lavorative o addirittura conservazione dell'*account* (De Petris 2020, 891 sgg.); ma si pensi anche ad algoritmi che non tengono conto di legittimi motivi di tutela nel rifiuto ad esempio di eseguire una certa prestazione o che altro (maternità, disabilità, età, esercizio dei diritti sindacali ecc.), determinando di fatto un effetto discriminatorio¹⁰³.

¹⁰³ Cfr. Parere del Comitato economico e sociale europeo su *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio — Nuova agenda dei consumatori — Rafforzare la resilienza dei consumatori per una ripresa sostenibile* (COM(2020) 696 final) (2021/C 286/09), il cui par. 2.4.3.4 afferma come «Il rischio di discriminazione è

L'immagine di un algoritmo caratterizzato da neutralità ed obiettività dei processi decisionali, o da eticità e capacità valutativa secondo 'buon senso', è quindi ampiamente irrealistica nell'attuale mercato del lavoro digitale – e solo se non lo fosse sarebbe da preferire alla discrezionalità che domina il mondo del lavoro (Barbera 2021a) – attesa l'elaborazione di dati (e non di meri numeri) a cui l'algoritmo è chiamato, ammettendo la possibilità di letture non oggettive, sia a motivo del funzionamento dell'algoritmo in sé, sia in ragione dei pregiudizi del programmatore (Pietrogianni 2021; Kullmann 2018, 8 sgg.), sia a motivo della elaborazione algoritmica di giudizi non filtrati e non verificati, espressi dalla folla e incidenti sul *rating* del lavoratore. Il richiamo ai criteri di trasparenza, verificabilità, sorveglianza umana, responsabilità datoriale (su cui parr. 5.1-5.3), rispetto ai sistemi algoritmici, sono dunque indispensabili per evitare che l'algoritmo diventi lo strumento «to reduce other people to mere “cases” to be classified, normalized or excluded» (Tommasi 2020, 112).

Il tema della discriminazione al cospetto delle tecnologie in generale è particolarmente attenzionato a livello europeo, non solo in relazione al rapporto di lavoro. Si pensi ai numerosi pareri del CESE su trasparenza e tracciabilità degli algoritmi e controllo umano sugli strumenti di IA¹⁰⁴; o si pensi ai sistemi certificatori su affidabilità e sicurezza dei sistemi di IA¹⁰⁵.

Tra tutti i provvedimenti spicca l'*Artificial Intelligence Act*, la cui attenzione è innanzitutto rivolta ad impedire in radice l'utilizzo di specifici sistemi di IA certamente forieri di impatti discriminatori o compressivi di libertà e altri diritti fondamentali: quali quelli rivolti a fornire un punteggio sociale delle persone fisiche, o a consentire l'identificazione biometrica da remoto delle stesse (qui già affrontata: par. 5.1.4), o a classificare le persone sulla base di fattori tutelati dal diritto antidiscriminatorio.

Vi sono poi specifiche cautele che la proposta di Regolamento prevede per limitare gli impatti discriminatori, per prima cosa classificando tra sistemi ad alto rischio quelli che potrebbero risolversi in una discriminazione o in una perpetuazione di modelli storici di discriminazione (in generale) e, comunque, annoverando tra sistemi meritevoli della protezione regolamentare (proprio perché ad alto rischio) quelli

talvolta aggravato da alcuni algoritmi, utilizzati da taluni fornitori di beni e servizi, che possono essere messi a punto con distorsioni spesso derivanti da aspettative culturali o sociali preesistenti». Nota, e già richiamata, è la questione decisa dal Tribunale di Bologna in tema di *riders* (par. 5.1.3).

¹⁰⁴ Parere CESE, COM(2020) 767 final, (2021/C 286/08), par. 3.8.

¹⁰⁵ Parere del CESE, COM(2020) 842 final — 2020/374 (COD), (2021/C 286/12), par. 3.3.

utilizzati nel settore dell'occupazione, nella gestione dei lavoratori e nell'accesso al lavoro autonomo, in particolare per l'assunzione e la selezione delle persone, per l'adozione di decisioni o l'esercizio di un'influenza materiale sulle decisioni in materia di avvio, promozione e cessazione del rapporto di lavoro, nonché per l'assegnazione di compiti personalizzati sulla base del comportamento individuale, di tratti personali o di dati biometrici, per il monitoraggio o la valutazione delle persone nei rapporti contrattuali legati al lavoro.

Ciò in ragione degli impatti discriminatori che tali sistemi di IA potrebbero avere e dell'«impatto significativo sul futuro di tali persone in termini di future prospettive di carriera e sostentamento e sui diritti dei lavoratori».

Vi figurano, ulteriormente, specifiche cautele per ciò che attiene ai dati di addestramento dei sistemi di IA¹⁰⁶, primo e palese viatico di successive pratiche discriminatorie o criticabilmente confermate di stereotipi.

L'obiettivo dell'AIA è così quello di presidiare lo strumento digitale nella sua conformazione, nel suo addestramento e nel suo sviluppo, presidiando tali aspetti lungo la catena del valore – almeno al cospetto di sistemi di IA ad alto rischio – cioè assicurando robustezza tecnica ai sistemi di IA ad alto rischio (Considerando 50); rendendoli resilienti ai difetti tecnici e alle azioni dolose che potrebbero comprometterne la sicurezza; cercando quindi di prevenire i possibili effetti distorsivi e discriminatori che potrebbero derivare dalla relativa immissione in commercio e dal concreto utilizzo, distorto o fraudolento, da parte del datore di lavoro. La CSR 2.0 dovrebbe contribuire a fare il resto¹⁰⁷.

Non ritengo invece meritevole di particolare apprezzamento la prospettiva assunta dalla proposta di direttiva sulle piattaforme digitali. Il diritto al riesame, del giudizio espresso dalla piattaforma, è estremamente depotenziato dalla previsione in base alla quale, in caso di violazione dei diritti (inclusi quelli di matrice discriminatoria), la piattaforma di lavoro digitale dovrebbe rettificare salvo che, per non meglio precisati motivi ostativi – supporre, includenti le difficoltà relative al disvelamento dell'algoritmo – tale rettifica venga sostituita da una compensazione economica. La forza e la peculiarità del rimedio antidiscriminatorio risiedono infatti nella

¹⁰⁶ Art. 4-*bis*, par. 1, lett. e): «“diversità, non discriminazione ed equità”: i sistemi di IA sono sviluppati e utilizzati in modo da includere soggetti diversi e promuovere la parità di accesso, l'uguaglianza di genere e la diversità culturale, evitando nel contempo effetti discriminatori e pregiudizi ingiusti vietati dal diritto dell'Unione o nazionale».

¹⁰⁷ «Gli utenti del sistema di IA dovrebbero adottare misure per garantire che il possibile compromesso tra robustezza e accuratezza non produca risultati discriminatori o negativi per sottogruppi minoritari» (Considerando 50, *post* emendamento 86).

capacità di ottenere la cessazione degli effetti e la rimozione della discriminazione con tutto ciò che tale rimozione comporta, incluso il ripristino della situazione *ex ante*.

Quando la tecnologia, pensata per sopperire ai limiti intrinseci di prestazioni o tecniche analogiche, finisce per essere essa stessa preda della complessità che la caratterizza, forse non è il caso di reputarla una conquista degna della civiltà per cui è pensata.

6.3 *Le molte sfaccettature del diritto all'integrità fisica e alla salute al cospetto dell'avanzamento tecnologico, con un occhio alla sostenibilità digitale (e non solo)...*

Una delle aree dove sempre più spesso è utilizzata la tecnologia digitale è quella del controllo e gestione dello stato di salute. Ciò che prende il nome di *e-Health* (cosiddetta «salute digitale»), comprende, secondo la definizione dell'OMS, l'insieme delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni che hanno come scopo il miglior funzionamento del sistema sanitario. Tra gli esempi possibili vi sono i sistemi di geolocalizzazione degli *smartphone* che supportano le operazioni di individuazione del luogo in cui si trova la persona da soccorrere oppure di *e-call* presenti in alcuni modelli di automobili, in grado di far partire, in caso di incidente, una chiamata automatica ai soccorsi che, tramite la connessione alla Rete, individuano l'esatto luogo in cui si trova il mezzo incidentato.

L'uso della tecnologia digitale riguarda inoltre tutte le forme di impiantistica umana, all'interno del corpo o esternamente, andando dalla tecnologia micro-RFID per la gestione di malattie come il Parkinson o l'epilessia, a sistemi per il controllo e la prevenzione delle fibrillazioni atriali o dell'asma, arrivando finanche, per quanto poco sperimentati, a riguardare forme di controllo delle molecole di DNA mediante riscaldamento di particelle nano-metriche con segnali di radiofrequenza gestiti da remoto (Marani e Perri 2020).

Calata nel contesto lavorativo, la questione dà l'affaccio ad ampie prospettive.

Un primo spaccato di interesse attiene alla *tutela dell'integrità fisica* al cospetto del mutamento dei ritmi di lavoro dettati e determinati dall'uso del digitale e delle apparecchiature elettroniche. Ritmi di lavoro aumentati e/o diversamente condizionati dall'uso di sistemi di IA sono infatti destinati a incidere sullo stato della salute fisica e psichica, potendo la macchina avere dei tempi a tal punto più pressanti da alterare i normali meccanismi di reazione umana agli stimoli esterni, così come i tempi della macchina possono rivelarsi capaci di determinare uno *stress* adattivo niente affatto

da sottovalutare¹⁰⁸. È infatti diverso l'impatto emotivo che una macchina intelligente, come un *robot*, è in grado di generare nell'uomo rispetto ad un processo meramente meccanico, per quanto rapido.

Il più innovativo approccio al tema della salute umana nei contesti lavorativi attiene all'utilizzo di sistemi digitali per rendere più sicura la prestazione lavorativa, destinati tuttavia ad aumentare il controllo sul lavoratore, oltre che sulla prestazione resa, generando quello che ho già indicato come il rischio prospettico della riduzione della libertà in nome di maggiore sicurezza (par. 6.2), che non può essere banalmente liquidato in favore della seconda.

L'azienda *Telepass*, leader nei sistemi di mobilità integrata, offre gratuitamente ai propri clienti servizi di sicurezza preventiva alla guida, consistenti nella misurazione dei parametri vitali (dalla pressione sanguigna al battito cardiaco) tramite scansione facciale del conducente. Il monitoraggio dell'evoluzione di tali valori avviene attraverso un *driver check* che sfrutta la tecnologia TOI TM (*Transdermal Optical Imaging*) per rilevare variazioni del flusso sanguigno del volto.

Questo esempio è di certo interessante, come quelli di tanti altri possibili dispositivi: tale è il caso del *Galaxy ring*, un anello *Hi-tech* di cui Samsung ha avviato la produzione, in attesa dell'approvazione istituzionale, e capace di misurare i parametri vitali dell'individuo come di riprodurre i comandi di un utente nel metaverso. Ma la riflessione non può fermarsi all'emotiva valutazione di quanto possa essere positivo avere un sistema che monitora costantemente il nostro stato di salute. Non solo perché, se non adeguatamente presidiato e parcamente impiegato, può spingere gli individui a vivere nell'allarme da malato cronico, aumentando il senso di ansia, di precarietà e quindi di dipendenza dal mezzo digitale che viene vissuto nel tempo come irrinunciabile presidio della propria salute, ma anche perché va attentamente anticipata l'*escalation* a cui un simile approccio potrebbe facilmente portare, nei luoghi di lavoro, in conseguenza dell'ingresso di sempre nuove e più performanti tecnologie in applicazione, più o meno diretta, dell'art. 2087 c.c.

Nell'immediato, dovremmo chiederci quali possano essere i possibili impatti dell'imposizione datoriale di simili sistemi di monitoraggio fra i lavoratori (nell'esempio di *Telepass*, destinato alla guida stabile

¹⁰⁸ Cfr., al riguardo, l'*Accordo quadro europeo sulla digitalizzazione* e, in particolare, la proposta di direttiva sulle piattaforme digitali, art. 7, par. 2 relativo alle garanzie sulla salute dei sistemi di monitoraggio automatizzati, per garantire che nessun sistema «metta indebitamente sotto pressione i lavoratori delle piattaforme digitali o metta altrimenti a rischio la salute fisica e mentale dei lavoratori delle piattaforme digitali».

o temporanea che sia). I sistemi digitali riportati in esempio sono assimilabili a quelli a cui fa riferimento il comma 2 dell'art. 4 dello Statuto o sono da annoverare tra quelli del comma 1 (ma ne dubito sulla base della formulazione letterale della norma) o, piuttosto ancora, come sarebbe lecito pensare, questi non rientrano adeguatamente né nell'uno né nell'altro? Come va gestito il rilascio al datore di lavoro di dati relativi allo stato di salute del guidatore? Può essere gestito, tale rilascio, con la disciplina in tema di tutela della *privacy* quand'anche si tratti di un sistema imposto dal datore di lavoro? E, quindi, prima di tutto, può un datore di lavoro imporre ai lavoratori addetti alla guida – per restare nell'esempio, ma la questione è ampliabile a dismisura – l'adozione di sistemi del tipo *Telepass TOI TM*, in nome della maggiore sicurezza dei suoi mezzi e dei suoi lavoratori? E, andando ancora oltre, laddove non si voglia impattare troppo sul diritto alla riservatezza, l'adozione di un tale sistema va lasciato al solo controllo consapevole e diligente del lavoratore? E con quali conseguenze in caso di incidente che si dimostri essere avvenuto per mancato rispetto delle indicazioni fornite dal sistema di IA installato nell'autovettura?

Immaginiamo ancora che il lavoratore si presenti al lavoro particolarmente stanco dopo una notte brava, e che il giorno seguente il sistema digitale della vettura aziendale rilevi palesemente dati che meritano la necessità di uno stop lavorativo. Può il datore di lavoro imputare al lavoratore una condotta poco diligente nella vita extra-lavorativa che non gli consente di eseguire la prestazione, perché non in sicurezza, secondo i parametri della macchina (un po' come avviene per l'imputazione della mancata diligenza di chi, assente per malattia, non si adopera per guarire al più presto)? E se il mancato riposo della notte precedente fosse da imputare all'insonnia? E se le notti insonni si ripetessero a lungo nel tempo?

E ancora: l'esempio fatto può piuttosto rientrare all'interno di quegli strumenti di Responsabilità sociale d'impresa? E dunque, allargando ancora il ragionamento, può essere tollerato o addirittura favorito, in nome della 'sostenibilità', l'uso delle tecnologie digitali per controllare lo stato di salute del lavoratore e indirizzarlo a comportamenti più responsabili verso se stesso? Potrebbe un datore di lavoro favorire l'utilizzo di sistemi di monitoraggio dei parametri vitali e non vitali (dal battito cardiaco, alla pressione arteriosa fino ai livelli di zuccheri e colesterolo) per ridurre il rischio di malattia e il conseguente impatto sulla morbilità nel lavoro, oltre che nell'interesse della sanità pubblica? L'esercizio di tali poteri va davvero nella direzione di una maggiore sostenibilità in senso generale?

Tali questioni riportano alla mente la particolare dimensione applicativa del *badge sociometrico*, attiva nel Regno Unito, consistente nell'utiliz-

zo di *wearable devices* (cfr. Brino 2022e, 225-29)¹⁰⁹ per rilevare frequenza cardiaca, temperatura corporea, livelli di glucosio, ossigenazione del sangue e attività cerebrale. Tale tecnologia è ivi giustificata dalla necessità di sensibilizzare i lavoratori ad una maggiore cura della propria salute riducendo dunque il peso delle relative conseguenze sul contesto produttivo aziendale. Di indubbio rilievo è il fatto che l'uso del *badge* sociometrico, e soprattutto delle ONA¹¹⁰, possa consentire di individuare e gestire, anche in maniera preventiva, situazioni di disagio lavorativo all'interno dei gruppi e dunque di impatto sulla salute psichica dei lavoratori¹¹¹, così come interessanti sono giacche e magliette che misurano la frequenza cardiaca di piloti, atleti o addetti alle raffinerie di ENI. Ma altrettanto di rilievo sono le implicazioni negative che dall'approccio massivo e integrale a tali tecniche potrebbero derivare, sia in termini di libertà, che di riservatezza, che di stabilità del rapporto di lavoro laddove questa sia determinata proprio dall'analisi di dati, peraltro incamerati in un contesto complesso ed elaborati sulla base di algoritmi assolutamente difficili da decifrare e del tutto privi di trasparenza per ciò che attiene al relativo funzionamento.

Quest'ultima questione sembra al momento oggetto di particolare attenzione ad opera della proposta di Legge europea sull'IA¹¹² che, come detto (par. 5.1.4) intenderebbe restringere l'utilizzo di dati biometrici entro specifici confini: ma l'evoluzione normativa merita un'attenzione specifica per valutare i relativi impatti concreti nel rapporto di lavoro.

Gli esempi e gli interrogati posti portano al contempo a rileggere alcuni aspetti dello stato regolativo attuale della salute e sicurezza sul lavoro, da cui possono derivare quesiti pratici molto utili a comprendere come si tratti di un percorso impervio, ricco di ostacoli ed espressivo della enorme complessità del tema.

Come un'azienda potrebbe intervenire concretamente, sulla base della normativa attuale, nel caso di un lavoratore addetto ad impianti meccanici

¹⁰⁹ Un esempio sono le giacche di ENI che misurano la frequenza cardiaca degli addetti alle raffinerie.

¹¹⁰ Le ONA (*Organizational Network Analysis*) costituiscono una forma di *People Analytics* e consentono alla direzione aziendale di individuare abilità e *leadership* nel gruppo, come anche di acquisire informazioni su fenomeni di discriminazione, isolamento o pregiudizio nel *team*. Cfr. Lazzeroni, 2022a, 25-7.

¹¹¹ Costituendo anche un fattore predittivo del successo di un gruppo di lavoro: Pentland 2015.

¹¹² Ma si veda anche l'art. 9 del GDPR che vieta, salvi i casi del comma 2, il trattamento dei dati che riguardano lo stato di salute. Alcune questioni sono state interpretate dal Garante italiano per la tutela dei dati personali, come nel caso del provvedimento del 28 febbraio 2019, usando i parametri della necessità e proporzionalità dell'utilizzo.

rischiosi o alla guida di autoveicoli che, da voci di corridoio, si dice faccia uso di alcol fuori dall'orario di lavoro, laddove non appaia mai visivamente alterato? Come intervenire concretamente nel caso di un lavoratore che dovrebbe assumere farmaci prescritti dal medico per contenere l'aggressività, ma che talvolta si comporti in modo particolarmente aggressivo con i colleghi, ingenerando il dubbio che quel giorno li abbia assunti?

Sotto alcuni frangenti vi sono più interrogativi che risposte, più dubbi che certezze, che poi si espandono alla questione dei giusti limiti da tracciare per l'uso delle tecnologie nella direzione di un maggiore controllo dello stato di salute, e dunque dei comportamenti dei lavoratori. Personalmente lascerei che il modello che abbiamo avuto con il sistema di monitoraggio della malattia Covid-19 resti confinato alla dimensione a quel momento qualificata come emergenziale, senza velleità di una sua espansione. Non fosse altro perché, al di là di ogni più ampia riflessione sulle libertà dell'individuo, tali modelli di costante controllo della salute invertono la prospettiva di analisi, supponendo che la salubrità, e non la malattia, vada costantemente provata, e quindi generando nella mente di ciascuno di noi il negativo messaggio di diffidenza verso l'altro per il pericolo che può costituire per ognuno, finché costui non provi di...

Non correrei il rischio di pretendere dall'uomo la perfezione che oggi ricerchiamo nella macchina (che tuttavia perfetta non è, se non altro perché priva di etica e di ciò che appartiene alla sfera emotiva che rende apprezzabile l'umano), perché questo significherebbe incidere pesantemente sulle libertà di tutti.

Costituisce un sub-dimensionamento di quanto esposto il tema dell'uso della tecnologia digitale per la realizzazione di *cibo sintetico* destinato all'alimentazione umana. Sarebbe infatti errato pensare che l'argomento delle politiche alimentari non riguardi il giuslavorista. Esso è, infatti, da più di qualche mese, particolarmente attenzionato dalle istituzioni europee perché la produzione di cibo naturale è valutata per i dedotti impatti ambientali (cfr. anche *Conclusioni*). Una riflessione non dissimile ha guidato l'Unione europea, nel luglio 2023, con la cosiddetta Legge Natura, nella scelta di ridurre del 10% (l'iniziale proposta era perfino del 30%) i terreni che potranno essere coltivati (per restituirli appunto alla biodiversità, quale frangia che dà applicazione al *New Green deal*), generando peraltro una spaccatura nelle fila dei partiti europei e un grande disappunto, tra gli altri, di Confagricoltura e Coldiretti italiani. A *latere*, sta invece avanzando il modello di produzione alimentare basato sulla polvere parzialmente sgrassata del grillo domestico, sui vermi minori e sulla carne e cibo sintetici, producibili mediante l'uso di apparecchiature digitali all'avanguardia.

Se il tema del cibo e della relativa produzione è dunque legato a quello della sostenibilità ambientale, potrà un'azienda mirare a soddisfare

parametri di sostenibilità con una *policy* di CSR che preveda l'adozione di specifiche politiche alimentari in azienda? Potrà ad esempio arrivare a vietare il consumo, nelle pause in azienda, di cibi legati all'allevamento di animali, quali carne, affettati, uova, latte e derivati? E potrà, al contrario – sempre che la normativa italiana consenta di produrre e utilizzare il cibo sintetico nel nostro Paese (ma al momento è in corso di approvazione una legge che ne fa divieto) – limitare la mensa aziendale alla cessione ai lavoratori di cibo sintetico?

Proiettandosi in tale dimensione, la questione non dovrebbe poi limitarsi al tema del bilanciamento tra una misura che impatta sulle scelte alimentari dei lavoratori a vantaggio della sostenibilità ambientale, quanto estendersi alla problematica di ciò che il datore dovrebbe essere tenuto a fare per garantire che la *policy* alimentare introdotta in azienda non vada a determinare, nel breve o lungo periodo che sia, degli impatti sulla salute fisica dei lavoratori, non conoscendo affatto quali potrebbero essere le ricadute sulla salute (collettive e individuali) del consumo prolungato di insetti e dell'uso di prodotti alimentari sintetici a cui il nostro organismo non è certamente avvezzo¹¹³. Nascerebbe così l'ulteriore questione della responsabilità datoriale per i rischi occulti e legati a un radicale cambio di paradigma alimentare in nome, eventualmente, della sostenibilità ambientale.

¹¹³ Cfr. Considerando 8 del Regolamento di esecuzione (UE) 2022/188 della Commissione del 10 febbraio 2022, *che autorizza l'immissione sul mercato di Acheta domesticus congelato, essiccato e in polvere quale nuovo alimento a norma del regolamento (UE) 2015/2283 del Parlamento europeo e del Consiglio e che modifica il regolamento di esecuzione (UE) 2017/2470 della Commissione*. In esso è riportato quanto indicato dall'EFSA, Ente regolatore europeo indipendente di valutazione del rischio di sicurezza alimentare: «Sulla base delle limitate prove pubblicate sulle allergie alimentari connesse agli insetti in generale, che collegavano in modo ambiguo il consumo di *Acheta domesticus* a una serie di episodi di anafilassi, e sulla base di prove che dimostrano che l'*Acheta domesticus* contiene una serie di proteine potenzialmente allergeniche, nel suo parere l'Autorità ha inoltre concluso che il consumo di questo nuovo alimento può provocare una sensibilizzazione alle proteine di *Acheta domesticus*. L'Autorità ha raccomandato di svolgere ulteriori ricerche sull'allergenicità di *Acheta domesticus*». Il Considerando 9 prosegue dicendo che «per dare seguito alla raccomandazione dell'Autorità la Commissione sta attualmente esaminando le modalità per svolgere le ricerche necessarie sull'allergenicità di *Acheta domesticus*. Fino a quando l'Autorità non avrà valutato i dati generati nell'ambito della ricerca e in considerazione del fatto che, ad oggi, non vi sono prove conclusive che colleghino direttamente il consumo di *Acheta domesticus* a casi di sensibilizzazione primaria e allergie, la Commissione ritiene che non sia opportuno includere nell'elenco dell'Unione dei nuovi alimenti autorizzati alcun requisito specifico in materia di etichettatura relativo alla possibilità che *Acheta domesticus* causi una sensibilizzazione primaria».

Tali aspetti svelano peraltro la contraddizione dell'attuale modello di sviluppo globalizzato che da un lato mira alla rinaturalizzazione dei contesti territoriali e a sostenere scelte dell'individuo in linea con un approccio naturalistico e, dall'altro, in risposta alle pressioni delle multinazionali, delle *big tech* e della grande finanza che su tali prodotti hanno investito, sarebbe altamente propenso a premiare l'artificialità, sia del cibo che del digitale. Ma forse i cittadini e i lavoratori gradirebbero maggiormente la valorizzazione del consumo dei prodotti locali, frutto di ciò che si coltiva a chilometro zero, nella stagione adatta, senza l'uso di ritrovati chimici, piuttosto rifuggendo ciò che viene realizzato dall'altra parte del globo, con evidenti impatti sul clima in termini di CO₂ emessa per il trasporto (Supiot 2020a, 120); e gradirebbero particolarmente quella finanza sostenibile che vada davvero a sostegno dei piccoli produttori attenti all'ambiente e alla produzione di cibo, meglio se biologico, sostenibile, sia ambientalmente che «socialmente», nel senso di 'certamente' salutare per tutti.

6.4... (segue). Alcuni (particolari) impatti delle tecnologie digitali sulla salute: verso quale sostenibilità e responsabilità sociale delle imprese?

Nella dimensione che abbraccia sia la *tutela della salute* al cospetto delle tecnologie sia gli obblighi datoriali di compiere azioni che non pregiudichino la salute dei lavoratori nella prospettiva di una sostenibilità a tutto tondo, si colloca il tema degli impatti del digitale, e di un suo rafforzamento, proprio sulla salute del lavoratore.

L'esposizione può essere scissa, per brevità, in due ambiti: nella dimensione degli impatti sulla salute in generale e nella dimensione degli impatti determinati da specifiche apparecchiature digitali.

Quanto alla *dimensione più ampia*, parlare di salute nei luoghi di lavoro (ma anche oltre) significa porsi la questione «dell'inquinamento»¹¹⁴ da campi elettromagnetici, destinato a crescere con la crescita di apparecchi digitali energivori connessi alla Rete e da questa dipendenti, come mostra ampiamente la ricerca della Stanford University, interessante anche nella prospettiva di strumenti di intervento in tal senso¹¹⁵. Senza creare scale

¹¹⁴ Il sito del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica definisce come «inquinamento» l'impatto elettromagnetico <<https://www.mase.gov.it/pagina/inquinamento-elettromagnetico>>.

¹¹⁵ Cfr. *AI Index Report 2023* citato, secondo cui «New research suggests that AI systems can have serious environmental impacts. According to Luccioni et al., 2022, BLOOM's training run emitted 25 times more carbon than a single air traveler on a one-way trip from New York to San Francisco. Still, new reinforcement learning models like BCOOLER show that AI systems can be used to optimize energy usage».

di rilevanza, esso impatta a livello ambientale, quale fattore in incremento della CO₂ emessa. Secondo un'indagine svolta dal giornalista Guillaume Pitron si stima che i livelli su scala mondiale delle emissioni di carbonio da fonti digitali al 2025 triplicheranno rispetto ai dati del 2010 e secondo il *TSP Lean ITC Report* si passerà dal 3,7% del 2020 all'8,5% nel 2025 e al 14% nel 2040 (cfr. inoltre Verdolini e Belpietro 2022, 212-13). Il che è principalmente generato dal flusso di dati di internet, dalle archiviazioni in *cloud* e dalla continua condivisione di dati e foto via *social* oltre che dalla visione, altamente impattante, dei video in *streaming*¹¹⁶, ma anche, per il 20% delle emissioni, dal solo sistema di raffreddamento delle macchine digitali. Tali riflessioni sono inevitabili, pensando, in via prospettica, all'allargamento che si registrerà con l'*IoT*, quando ogni oggetto che ci circonda sarà connesso alla Rete e ivi identificato con nome e indirizzo IP.

Un'indagine di Domenico Affinito e Milena Gabanelli (2021) segnala sia i livelli di emissioni delle *big tech* in termini di milioni di tonnellate all'anno – precisando che tali multinazionali potranno lo stesso definirsi «*neutral* perché lo stesso numero è compensato dall'acquisto di certificati» (cap. III, par. 1.2) – sia i dati sul consumo energetico dei *data center*, tali per cui «un solo server produce in un anno da 1 a 5 tonnellate di CO₂ equivalente, e ogni gigabyte scambiato su internet emette da 28 a 63 g di CO₂ equivalente». Si è altresì precisato che «se i colossi tecnologici (Google, Amazon, Apple, Meta e Microsoft) fossero uno stato sarebbe il 4° al mondo per emissione di CO₂ (con Amazon che pesa per il 57%). I loro consumi energetici crescono al ritmo del 25% all'anno, contro il 5% della media mondiale» (Ingrosso 2023, 71-2). Dovrebbe al riguardo essere perlomeno imposto alle imprese produttrici di apparecchi digitali, di indicare nell'etichetta il livello di emissioni di CO₂ in relazione al tempo di utilizzo – proprio con l'obiettivo di favorire consumi più consapevoli degli utenti e far assumere ai consumatori decisioni maggiormente sostenibili per l'ambiente e la collettività – trattandosi di un dato che forse non è meno rilevante di quello relativo all'apporto calorico del cibo, da riportare obbligatoriamente nei prodotti alimentari.

¹¹⁶ Molto efficace è l'esempio in Epifani 2020, 227-28. Partendo dall'affermare che ogni giorno, solo di mail, se ne producono nel mondo quasi 300 miliardi e che solo per *Facebook* non basta più la misura dei *terabyte* per indicare la quantità di dati prodotti, stimando poi che l'intero universo digitale sia valutabile nell'ordine di 44 *zettabyte* (dove ciascuno equivale a circa mille miliardi di *byte*), afferma che «tanto per dare un'idea concreta di questi numeri, se si volesse stampare una pila di carta contenente la quantità di nuove informazioni pubblicate in Rete in un anno, la pila di carta sarebbe alta qualcosa come un miliardo di chilometri. Come dire la distanza tra la terra e la Luna percorsa per 1.250 volte. Ogni volta andata e ritorno».

Inoltre, l'impatto elettromagnetico, scarsamente approfondito perché percettivamente invisibile e silenzioso, dunque scarsamente riconoscibile come una minaccia fisica e reale, avrebbe delle conseguenze che generano un costo umano e ambientale solo in parte noto, soprattutto in relazione all'uso di nuove tecnologie quale la telefonia mobile di nuova generazione (Del Giudice 2021). Forse, di fronte al rischio ignoto e al principio di precauzione, dovrebbero meritare più attenzione gli studi dell'Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro (IARC) dell'OMS che ha da tempo (maggio 2011) classificato i campi elettromagnetici a radiofrequenza generati dalla telefonia cellulare tra gli agenti possibilmente cancerogeni in gruppo 2B. Peraltro, richiama tale studio lo stesso Parlamento europeo, nella Risoluzione del 21 gennaio 2021¹¹⁷, aggiungendo che «le donne incinte posso essere particolarmente a rischio in caso di esposizione a radiazioni a radio frequenza» (lett. D). Dovrebbero infine meritare attenzione le risultanze di numerose ricerche dell'Università di Southampton (tra cui cfr. Shepherd et al. 2018, 1-9; 2019) sulle conseguenze per le api delle onde elettromagnetiche di nuova generazione, che renderebbero intere colonie incapaci di rientrare all'alveare per l'interferenza delle onde artificiali su quelle naturali, del cosiddetto 'canto' emesse dall'ape regina¹¹⁸. Superfluo è riflettere sul fatto che le api, con l'impollinazione naturale, assicurano un servizio ecosistemico per ben 87 delle 115 principali colture al mondo, rappresentando un valore economico globale stimato tra i 200 e i 387 miliardi di dollari all'anno¹¹⁹.

Quanto alla dimensione degli *impatti specifici*, il pensiero va all'incidenza sulla salute – non ancora adeguatamente studiata e valutata – dei dispositivi indossabili in ragione delle frequenze emesse; dei rischi legati all'interazione uomo-macchina e a quelli dei robot sempre più autonomi nel contesto della produzione aziendale (Mainardi 2020); dell'innesto di impianti nel corpo, quali in particolare quelli di *Cognitive Enhancement* (cfr. cap. II, par. 6.1 e Maio 2018, 1449). Al contempo esiste una frangia di rischi sulla quale si potrebbero maggiormente appuntare le *policy* aziendali di CSR, si pensi all'uso del telefono cellulare all'orecchio, gestibile con la fornitura di apposito auricolare (con filo?) che il lavoratore potrebbe essere tenuto a indossare – alla stessa stregua delle scarpe antinfortunistiche o del casco di protezione nei cantieri – pur anche in assenza di un chiaro nesso scientifico fra uso del cellulare e

¹¹⁷ Recante *raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione* (2019/2181(INL)).

¹¹⁸ L'Unione europea ha finanziato il progetto *RoboRoyale*, api-robot frutto di combinazione tra micro-robotica, IA e *machine learning*, con lo scopo di salvare gli impollinatori.

¹¹⁹ Cfr. *IlSole24Ore* del 1° marzo, 2023, 59: 15.

neurinoma acustico, e quindi con scopo perlomeno preventivo, in adesione al principio di precauzione in presenza di rischio (tecnologico) ignoto¹²⁰.

Un'altra modalità potrebbe riguardare il cablaggio delle reti riducendo l'uso del Wi-Fi, che assicurerebbe peraltro una maggiore stabilità del segnale (quindi nel complesso un'ottimizzazione dei tempi di lavoro), una maggiore protezione dei dati e una riduzione del rischio sulla salute da ignoto tecnologico. Da questo punto di vista, dunque, l'applicazione di ogni possibile rimedio che si basi sul principio di precauzione al cospetto del rischio ignoto derivante dall'incremento delle apparecchiature tecnologiche¹²¹ potrebbe essere una strada per rispondere responsabilmente alla tutela della salute dei lavoratori potenzialmente sempre più esposti. Questo senza dimenticare che comunque il datore di lavoro è tenuto ad acquisire conoscenze tecnico-scientifiche adeguate al livello di sviluppo scientifico (e non solo tecnologico) *ex art.* 2087 c.c. per fronteggiare il rischio di impresa, che è anche quello da inserimento di nuove tecnologie più performanti e di ultima generazione (Degl'Innocenti 2013, 53 sgg.). Particolare il fatto che esista una *app* (*Mr Ghost*) per misurare il livello di impatto elettromagnetico nei contesti che ci circondano.

La mitigazione o le limitazioni di azioni aziendali che incidono sulla salute del lavoratore e della sua integrità fisica attengono così, da un lato, all'ampia normativa europea in tema di campi elettromagnetici¹²² – quand'anche non calata nello specifico dei contesti produttivi – e ad alcune delle misure della Legge sull'IA, che ad esempio proibisce prodotti digitali di IA in grado di causare (o potenzialmente tali) danni fisici ai

¹²⁰ In argomento, Rota 2022, 93-6, ma già Atti del Seminario di Milano 2022 nel contributo di Costi 2022, 5 sgg.

¹²¹ Cfr. TAR Sicilia (PA), Sez. I, n. 470, del 9 luglio 2013, che ha dichiarato legittima la sospensione dell'autorizzazione all'installazione di un sistema RADAR-MOUS della Marina Militare USA, statuendo che «la priorità e l'assoluta prevalenza in subiecta materia del principio di precauzione (art. 3-ter d. lgs 3 aprile 2006, n. 152) nonché dell'indispensabile presidio del diritto alla salute della comunità di Niscemi, non assoggettabile a misure anche strumentali che la compromettano seriamente fin quando non sia raggiunta la certezza assoluta della non nocività del sistema MUOS».

¹²² Cfr. Direttiva 2013/35/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 *sulle disposizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici)* (ventesima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) e che abroga la direttiva 2004/40/CE; Council Recommendation of 12 July 1999 *on the limitation of exposure of the general public to electromagnetic fields (0 Hz to 300 GHz)*. Cfr. inoltre il Codice europeo delle comunicazioni elettroniche Directive (Eu) 2018/1972 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2018, *establishing the European Electronic Communications Code*.

lavoratori (ma più in generale agli utenti) oppure psicologicamente impattanti, aggirandone il libero arbitrio. Dall'altro lato, mitigare gli impatti della tecnologia digitale sui lavoratori è questione che compete alla sfera della CSR, potendo il datore di lavoro promuovere azioni di contenimento per tali strumenti fintanto che perdura il vuoto normativo, addirittura in funzione anticipatoria del rischio, secondo un approccio prudenziale e basato sul principio di precauzione (Balletti 2023).

Parte III

7. Percorsi e strumenti. La dimensione proattiva della CSR mediata dall'uso delle tecnologie digitali: alla ricerca del benessere lavorativo

Di fronte ai radicali mutamenti che si prospettano all'interno dei sistemi produttivi delle imprese, è di utilità qualche breve riflessione sulle azioni proattive che il datore di lavoro può mettere in atto per affrontare la sfida del digitale in chiave di sostenibilità. Molte potrebbero essere le chiavi di lettura e le esemplificazioni di piani di CSR proponibili. Tra queste, ritengo che l'approccio antropocentrico possa essere il filo rosso che tiene assieme riflessioni altrimenti eterogenee. Peraltro, una lettura antropocentrica del digitale è esattamente ciò su cui i propugnatori degli emendamenti alla Legge sull'IA intendono basare l'intera operazione regolatoria:

Lo scopo del presente regolamento è promuovere la diffusione di un'intelligenza artificiale antropocentrica e affidabile e garantire un livello elevato di protezione della salute, della sicurezza, dei diritti fondamentali, della democrazia e dello Stato di diritto, nonché dell'ambiente, dagli effetti nocivi dei sistemi di intelligenza artificiale nell'Unione, sostenendo nel contempo l'innovazione e migliorando il funzionamento del mercato interno (Considerando 1, *post* emendamento n. 3).

E ancora:

Come prerequisito, l'intelligenza artificiale dovrebbe essere una tecnologia antropocentrica. Essa non dovrebbe sostituire l'autonomia umana o presupporre la perdita della libertà individuale e dovrebbe essere principalmente al servizio della società e del bene comune. È opportuno prevedere misure per garantire lo sviluppo e l'utilizzo di un'intelligenza artificiale eticamente integrata che rispetti i valori dell'Unione e la Carta (Considerando 4-*bis*, *post* emendamento 15, ma così anche il 9-*bis*, *post* emendamento 27)¹²³.

¹²³ Il richiamo ad un approccio antropocentrico è quindi presente nell'art. 1 e nell'art. 4-*bis*, entrambi nelle parti emendate nel giugno 2023.

Le leve principali di un'azione che veda l'individuo, qui il lavoratore, al centro della riflessione sull'evoluzione tecnologica, vanno perlomeno ricercate: nell'ascolto dei bisogni (anch'essi mutevoli al mutare del contesto); nelle azioni per conservare un adeguato livello conoscitivo delle tecnologie e dei lavori che cambiano, per non essere travolti come individui e come lavoratori, dall'avanzata digitale (e dunque *in primis* la formazione, anche attenta alla dimensione di genere); nel coinvolgimento sindacale quale strumento, tra i tanti possibili e già sopra evidenziati, per scardinare il processo di individualismo che la globalizzazione digitale sta favorendo¹²⁴.

Sui macro-temi, del *welfare*, della conoscenza dei bisogni e della 'condivisione' sindacale si spenderanno le ultime riflessioni del presente capitolo, con illustrazioni talvolta di dettaglio che si spiegano con il bisogno di rendere ancor più eventi gli addentellati della sostenibilità che l'azienda potrebbe praticare: alla ricerca di nuovi modelli di *Governance* dell'impresa socialmente apprezzabile.

7.1 Su welfare e altri modi per favorire l'ascolto dei bisogni attraverso l'uso della tecnologia

7.1.1 Il welfare aziendale

«Chi chiede di più deve pure saper dare di più, e non soltanto soddisfazioni simboliche, o improntate a nuovi patriottismi d'impresa, bensì anche condotte concretamente rispettose della persona del lavoratore intesa nella globalità delle sue *aspirazioni* (oltre che dei suoi diritti)» (Del Punta 2006a, 9).

Nessuno dubita che, nel diritto del lavoro praticato dalla modernità, al lavoratore venga chiesto di più; e così non occorre che mi dilunghi, più di quanto fatto (cfr. cap. III, par. 5.1), sull'incremento dell'obbligazione debitoria che fa capo al nuovo prestatore digitale dell'impresa 'collaborativa'. Ci si aspetta quindi, perlomeno, un rinvigorire del dovere morale dell'impresa verso il lavoratore.

Dalle *policy* di *welfare*, osservate attentamente nella loro dimensione applicativa, si potrebbe ad esempio scoprire in quali aziende l'attenzione dei lavoratori è frutto di pieno convincimento e in quali invece si sfrutta esclusivamente la leva fiscale e contributiva di favore per erogare ai lavoratori quanto il datore di lavoro avrebbe comunque ritenuto opportuno dare; se non addirittura per sostituire con un sistema di *welfare*, non sem-

¹²⁴ Sugli aspetti implicati nella dimensione individualista del lavoro, Tiraboschi 2021, 228.

pre impunemente, premialità individuali erogate nel tempo o addirittura standardizzate¹²⁵.

Se la domanda fosse rivolta agli operatori del settore, ci sentiremmo probabilmente rispondere che azioni di *welfare* genuine sono quelle in cui non si introduce, quand'anche legittimamente per l'Agenzia delle Entrate, una minuziosa frantumazione delle categorie omogenee assegnando ad ognuna crediti *welfare* modulari, oppure una diversificazione del credito *welfare* in ragione del tempo lavorato¹²⁶, oppure una erogazione frammentata nel corso dell'anno delle varie quote di benefit a cui si ha diritto di accedere, oppure ancora una definizione di categoria di beneficiari in cui si inseriscono lavoratori di contesti lavorativi molto diversi dalla discutibile omogeneità. E gli esempi potrebbero continuare.

Ma ciò non è bene che distolga l'attenzione dall'istituto in sé e dall'effettiva capacità che questo ha di favorire l'avvicinamento fra azienda e lavoratori e migliorare vita privata e vita lavorativa di questi ultimi (Treu 2013, ma vedasi anche Treu 2023). Un *welfare* ben praticato svela un'attenzione ai bisogni dei lavoratori che spesso ripaga molto più dell'investimento iniziale (ampiamente in tema, Canavesi e Ales 2022). Va infatti considerato, tra gli altri vantaggi, che il *welfare* è un fattore che favorisce «l'*engagement* del capitale umano nell'era della mobilità» (Lanza e Simone 2023, 2-9)¹²⁷.

Intanto, praticare davvero il *welfare* «sottintende un mutamento profondo della cultura aziendale» che può rivelarsi utile non solo a supporto di una ulteriormente ampia riflessione sulla CSR, ma anche come indicatore concreto «nell'ottica dello sviluppo sostenibile» (Battisti 2019, 157; 161)¹²⁸. Il tema si espande ben oltre l'azienda per coinvolgere e influenzare, come una sorta di patto sociale¹²⁹, le politiche di cura familiari, le reti di protezione delle persone, l'erogazione dei servizi nell'ambito del territorio di riferimento, facendo da supporto alla carenza del *welfare* pubblico statale (Nicoletti 2015).

Potremmo quindi dire che il *welfare* stesso è strumento di «innovazione sociale», avendo le potenzialità di stimolare l'adozione di diverse, più condivise e inclusive logiche relazionali estensibili agli *stakeholder* in generale.

¹²⁵ Così, in palese violazione degli enunciati riportati dall'Agenzia delle Entrate nella Risoluzione n. 55 del 25 settembre 2020.

¹²⁶ Su tale tema persistono infatti dubbi, essendosi l'A.E. espressa per negare la riconduzione al sistema agevolativo sul *welfare* tecnicamente solo per parametri che assegnano un credito in ragione del criterio delle presenze/assenze.

¹²⁷ In argomento, cfr. anche i restanti contributi del fascicolo.

¹²⁸ Cfr. inoltre Gatti 2014.

¹²⁹ Cfr. il *Rapporto Welfare Index PMI 2022* del 6 dicembre 2022.

A supporto tecnico-operativo di entrambe le versioni di *welfare* praticabili – il *welfare* di produttività quale conversione del Premio di Risultato (PdR) e quello *on top* – svariate società offrono piattaforme digitali per l'accantonamento dei crediti in *welfare* maturati dai lavoratori e il caricamento delle richieste di rimborso o pagamento diretto delle prestazioni o servizi richiesti dai lavoratori o, loro tramite, dai familiari. Si tratta dunque di una modalità tecnologica atta a rendere molto più agevoli le operazioni di utilizzo del credito, risparmiando tempo all'azienda nell'acquisizione e nella gestione di documentazione utile e disbrigo pratiche, dal momento che ogni lavoratore ha un suo sistema di credenziali di accesso e la piattaforma è in grado di validare i documenti caricati o indicare se vi sia necessità di altri.

La piattaforma è capace di disintermediare completamente le attività di verifica che altrimenti competerebbero alle aziende. Il *welfare provider* provvede infatti alla verifica della *compliance* dei documenti, che va dall'inserimento del lavoratore beneficiario in piattaforma, alla verifica della spesa dichiarata (se sia o meno di *welfare*) fino al controllo se la stessa è fatta per un familiare (di cui previamente il lavoratore avrà avuto cura di caricare i dati). Al contempo la piattaforma facilita la spendibilità del credito *welfare* mettendo a disposizione una serie di beni e servizi frutto di sistemi di accreditamento con terzi fornitori, presso i quali i lavoratori hanno interesse a utilizzare il credito.

La maggior parte delle piattaforme è inoltre in grado di manlevare le aziende da compiti e conseguenze relative alla gestione di aspetti normativo-fiscali, come quelli circa la esatta individuazione dei beneficiari e di ciò che rientra nel *welfare* agevolato, piuttosto che quelli relativi al sistema di accreditamento del servizio (se cioè mediante rimborso di spese effettuate o tramite pagamento diretto della piattaforma stessa verso il terzo erogatore del servizio). Talvolta, a tali servizi si affiancano quelli di piattaforme interamente digitali (peraltro le più numerose nel panorama delle piattaforme di servizi)¹³⁰ – ma qui si esce dal tema del *welfare* – relative alla fornitura diretta di servizi (come quella per la consulenza medica *online*)¹³¹.

Non vi è dunque alcun dubbio sul fatto che il digitale abbia, nel caso del *welfare*, profondamente favorito quel cambio di paradigma e si mostri al completo servizio di aziende e lavoratori.

Particolarmente interessanti, in un'ottica di *welfare* nel senso pieno del termine, sono inoltre due sistemi che le piattaforme sono o potrebbero es-

¹³⁰ Cfr. i dati in *IlSole24Ore*, 16 marzo 2023: 26.

¹³¹ Al riguardo, si precisa che è al momento in valutazione la procedura di deposito ministeriale per le *app* in materia di salute alla stregua di *device* e per l'aggiornamento dei sistemi regolativi delle piattaforme di telemedicina.

sere in grado di assicurare a quegli imprenditori e sindacati che sappiano e vogliano essere sempre più attenti al tema.

Potrei descrivere il primo come una sorta di *verticalizzazione* delle misure di *welfare*. Per tentare di valorizzare la *brand reputation*, alcune aziende possono decidere di erogare importi aggiuntivi a piani di *welfare on-top* (mediante regolamento o contrattazione collettiva) in favore di specifiche categorie di destinatari che l'azienda reputi etico sostenere o supportare. Così potrebbe essere in favore della categoria delle neo-mamme o di coloro che hanno anziani non autosufficienti a carico. In questo caso nella piattaforma verrà caricata una sezione specifica con importi messi a disposizione di una categoria di destinatari mediante quello che si chiama «vincolo di destinazione»: disponendo cioè che i beneficiari avranno accesso alla spesa del *plafond* solo per l'acquisto di specifici beni e servizi (magari prodotti nel territorio di riferimento, andando anche a rinforzare il *welfare* di prossimità). E così la piattaforma renderà spendibili gli importi stanziati solo per conseguire le finalità individuate alle categorie di lavoratori previamente stabilite.

È chiaro che, in tali casi, l'azienda potrebbe ad esempio decidere di rendere disponibili le spese solo se si tratti di consentire alle donne di acquistare pacchetti formativi in tema di digitale (per recuperare il *gap* formativo della categoria che si ritenga meno preparata), piuttosto che di consentire l'acquisto di uno specifico materiale digitale in favore dei figli dei lavoratori entro un certo *range* di età; o ancora di comperare prodotti biologici, realizzati nel rispetto della natura da una ben definita cerchia di aziende produttrici in favore di un altro gruppo di lavoratori o dell'intera popolazione aziendale. Allo stesso modo, le aziende potrebbero, riscontrando ad esempio il livello di disagio di alcune specifiche categorie di lavoratori, aprire a tali categorie un accesso verticale alla piattaforma con vincolo di destinazione per usufruire di servizi specifici, come quelli di sostegno psicologico forniti da professionisti, se del caso convenzionati attraverso la piattaforma stessa o di libera scelta. Qui l'azienda potrebbe decidere di stanziare una somma complessiva in favore dell'intera comunità aziendale, o mediante un meccanismo di accesso libero – così che chiunque possa farvi ricorso in libertà finché permane il credito totale – o mediante un sistema di attribuzione *pro-capite* e quindi individuando una somma massima per ciascuno (così come potrebbe decidere di contribuire, solo in una certa percentuale, a sostenere le spese fino a un limite massimo).

Un secondo sistema vede invece il coinvolgimento dei *sindacati*, dal momento che si rende operativo tramite la conversione in *welfare* del PdR. Valutato, ad esempio, che la percentuale di lavoratori, che decide di convertire in *welfare* il premio in denaro, si attesta negli anni attorno al 25%, azienda e sindacato potrebbero decidere di adottare misure di *welfare* – come met-

tere a disposizione un supporto medico-consulenziale per i lavoratori con figli o familiari a carico con disabilità – qualora i lavoratori convertano il premio in misura complessivamente superiore a quel 25%, stabilendo così che ciò che l'azienda è in grado di risparmiare a livello contributivo per la conversione in *welfare* oltre la soglia anzidetta, venga destinato all'azione specificamente individuata. Non occorre dire che la redistribuzione di un risparmio contributivo aziendale non andrebbe, in questi casi, a detrimento di nessuno, dal momento che si tratta di far sfruttare ad una particolare categoria svantaggiata un beneficio ulteriore, a carico della sola azienda.

Tale approccio non si rinviene frequentemente nei contesti produttivi, dove infatti lo stimolo a convertire maggiormente i premi in *welfare* è eventualmente usato per redistribuire, sempre tra tutti i lavoratori destinatari del *welfare*, il vantaggio contribuito dell'azienda (o parte di esso). Potrebbe dunque il sindacato farsi promotore del buon segnale di sostenibilità contrattando specifici benefici in favore di lavoratori che hanno particolari bisogni, sul presupposto di aver comunque introdotto misure di *welfare* di produttività per tutti.

Altre sono poi le possibili sfaccettature e intersezioni tra *digitale*, *welfare* e *azioni di sostenibilità*; tre, in particolare, meritano di essere riassunte in alcuni quesiti o considerazioni.

Una prima riflessione si attesta sulla possibile declinazione di obiettivi di sostenibilità ambientale nei piani di *welfare*, quali parametri al raggiungimento dei quali si matura il diritto di accesso ai benefit (nel *welfare* puro condizionato) o il diritto al Premio di Risultato convertibile in *welfare* (cfr. Tomassetti 2015, 363 sgg.). Atteso che obiettivi di sostenibilità ambientale rispondono alle finalità più generali dell'Agenda 2030, in che modo e con quali limiti sarà possibile utilizzare il digitale per il controllo del conseguimento di tali obiettivi aziendali? Potrebbe un'azienda sentirsi con ciò legittimata ad incrementare il controllo digitale la cui ricaduta darebbe accesso ai vantaggi del *welfare* per il lavoratore?

In secondo luogo, potremmo riflettere sull'ampliamento degli obiettivi e delle finalità del *welfare* di cui agli articoli 51 e 100 del T.U.I.R., nella direzione ambientale e digitale. Già esistono alcuni esempi a livello europeo e nazionale in cui la leva del *welfare* aziendale è stata impiegata per l'accesso a servizi o a beni ambientalmente sostenibili o improntati alla salvaguardia dei diritti umani, oppure a *voucher* che potranno essere spesi solo per l'acquisto di certi prodotti coperti da certificazioni etiche. La prospettiva di un'apertura financo interpretativa del T.U.I.R. stesso è stata fatta propria perfino dall'Agenzia delle Entrate¹³² che ha infatti ritenuto che

¹³² Cfr. Interpello AE del 10 giugno 2022, n. 329.

in linea di principio, la disposizione di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f) del Tuir possa applicarsi anche nella ipotesi in cui il datore di lavoro, allo scopo di promuovere un utilizzo consapevole delle risorse ed atteggiamenti responsabili dei dipendenti verso l'ambiente, attraverso il ricorso alla mobilità elettrica, offra ai propri dipendenti il servizio di ricarica dell'auto elettrica. In tale contesto, infatti, può individuarsi una finalità di educazione ambientale perseguita dall'azienda.

La stessa Agenzia ha tuttavia previsto che il servizio in tal senso «sia limitato in termini di importo e/o di KW totali di ricariche effettuabili al fine di evitare abusi e soddisfi il requisito della finalità educativa previsto dall'articolo 51, comma 2, lettera f), del Tuir», ma l'apertura è certamente di rilievo e fa ben sperare.

Infine, è significativo segnalare che le *policy* di *welfare* hanno valenza bancaria e di *brand reputation* perché la più gran parte degli Istituti bancari scarica capitale di garanzia se le aziende clienti mostrano di aver fatto investimenti in materia di ESG per gli anni successivi, beneficiando così di uno *spread* più basso per l'acquisto di immobili, di apparecchiature digitali o per ristrutturazioni o costruzioni aziendali. Sotto la voce *Governance* dei relativi prospetti figura, infatti, l'area relativa ai piani di *welfare* per i dipendenti, così che il *welfare* rappresenta un'opportunità di fare finanza, soprattutto nel caso di misure verticalizzate che svelano come l'azienda si tenga lontana dal fare *welfare* meramente speculativo.

7.1.2 Le analisi di clima

Nella prospettiva di impresa, l'analisi di clima rappresenta una tecnica per acquisire informazioni sulle interazioni fra lavoratori, sulle percezioni individuali rispetto all'ambiente di lavoro, sulla soddisfazione lavorativa, sul funzionamento del contesto organizzativo e perfino sui processi cognitivi dei lavoratori coinvolti (Basaglia e Paolino 2015; Goi 2015). L'obiettivo delle indagini di clima è misurare il livello di soddisfazione e benessere nel contesto di riferimento (sia questo riferito all'intera popolazione che a singoli reparti o aree produttive), eventualmente sviluppando una mappatura dei bisogni e raccogliendo le richieste provenienti dai lavoratori, con modalità che vanno dalla somministrazione di questionari anonimi alla possibilità di inserire richieste estemporanee in specifiche *box*.

Sono da ricondurre a tale ambito le nuove figure dei Consiglieri di fiducia che le aziende decidono di inserire per il conseguimento degli obiettivi di ESG (in argomento, Ferrante 2023).

In rapporto al tema del benessere sul lavoro, la tecnologia digitale costituisce uno specifico strumento di ausilio, ad appannaggio di imprenditori perspicaci e accorti. Qui si può fare il caso di un applicativo denominato

GefarAppS, sviluppato dalla Società *Wefar*, che consente a imprese e lavoratori che decidano di utilizzarlo, di conoscere le percezioni, i bisogni e le necessità del contesto di riferimento con un sistema di riservatezza circa le opinioni espresse – e di garanzia di utilizzo in maniera aggregata – garantito dallo stesso fornitore del servizio. L'utilità del sistema consiste nel lancio periodico dei quesiti a cui i lavoratori possono liberamente risponde, in tutto o in parte – potendo peraltro tornare, anche nei momenti successivi, a correggere la risposta fornita – così che l'azienda possa monitorare l'eventuale successo di strategie correttive di clima nel frattempo intraprese sulla base delle risultanze ottenute. Il dato aggregato, che il sistema algoritmico è in grado di fornire, consentirà infatti all'azienda di leggere il complessivo grado di soddisfazione o benessere del contesto e vedere se questo è destinato nel tempo ad aumentare o a diminuire, inducendo l'azienda ad adottare strategie compensative.

Se l'esempio svela come la tecnologia possa essere di aiuto all'imprenditore seriamente interessato a fare del benessere lavorativo una leva di sostenibilità sociale ed economica, vi sono altresì esempi in cui è la concreta messa a terra a decretare o meno la legittimità dello strumento e la sua tollerabilità (Rota 2017). Valga l'esempio, già fatto in altro contributo (Renzi 2022, 589), di algoritmi usati per vigilare linguaggi e stati d'animo – la cui legittimità è da escludere nella prospettiva, a contenuto invariato, della emananda Legge sull'IA – da cui individuare i gruppi con il maggiore rendimento a fronte di maggiori interazioni interpersonali. Ma da questo al *badge* sociometrico il passaggio è breve, e non si ritiene che sia il caso di confondere applicativi informatici il cui uso non può essere piegato dal datore di lavoro ad altro fine che non sia quello di favorire il benessere lavorativo, come nel primo esempio, rispetto a modelli il cui utilizzo impone invece una notevole cautela e l'adozione di misure a presidio affinché gli strumenti siano conformi alle direttrici in tema di sistemi di IA ad alto rischio, avendo come finalità l'individuazione di criteri e sistemi organizzativi atti a conseguire una maggiore efficienza economica della soluzione gestionale adottata.

A chiusura, vi sono poi società che si occupano di visionare le aziende che adottano politiche di benessere – rilasciando specifiche certificazioni, come la *Great Place to Work* – utilizzando come indicatori sia i piani di *welfare* che le risultanze delle indagini e dei questionari rivolti ai lavoratori, per stilare classifiche delle realtà nelle quali si lavora con maggiore gratificazione e benessere.

Oppure si pensi alla Prassi UNI/PdR 147:2023 citata, sviluppata dalla *DTI-Fondazione per la Sostenibilità Digitale*, che in rapporto al *target* in tema di «salute e benessere», introduce l'indicatore di «benessere digitale» per utenti (e quindi anche lavoratori) e per sviluppatori, richieden-

do di valutare se il *software* prevede *tool* per la salvaguardia del benessere digitale, oltre a misurare, ad esempio il numero di lavoratori interessati da sistemi di copertura sanitaria integrativa.

Scovare e valorizzare le imprese in cui si punta al benessere è azione lo-devole, al cospetto di una dilatazione dei mercati dell'impresa nel mondo globalizzato che scolora la «tradizionale logica di legittimazione dell'impresa, secondo la quale la generazione di profitto era, *ipso facto*, fonte di benefici sociali» (Zamagni 2003b).

7.2 La dimensione proattiva della formazione digitale

Esistono almeno due dimensioni implicate nel tema della formazione digitale (e, più in generale, in vista del mutamento degli assetti produttivi dettati dalle trasformazioni in atto): la dimensione che forma alla *cultura*, ovvero al giusto approccio che è il caso di assumere al cospetto sia del cambiamento che delle nuove tecnologie, e la dimensione classicamente intesa, quella cioè che serve a veicolare al lavoratore le necessarie istruzioni materiali per l'uso dello strumento o per l'esercizio del mestiere.

Quanto alla prima, questa è da riferire non tanto e non solo al prestatore di lavoro, ma allo stesso imprenditore. Si tratta, in sostanza, di estendere alla trasformazione digitale le riflessioni che hanno accompagnato il dibattito sulla CSR. Peraltro, un imprenditore «etico» non potrebbe non riconoscere l'importanza di assicurare ai lavoratori una formazione adeguata e capace di sfidare il nuovo che avanza, così come riconoscere il valore che deriva dal gratificare il personale aziendale (par. 7.1 e *subparr.*). La formazione alla cultura del buon lavoro e della sostenibilità (anche digitale)¹³³ è dunque spuria, dovendo appartenere al lavoratore come all'imprenditore e riguarda il «perché» di un certo approccio al lavoro e all'impresa e solo di conseguenza il «come» del lavoro stesso.

Il digitale e la tecnologia hanno, da questo punto di vista, grandi potenzialità che occorrerà sfruttare. Il metaverso, ad esempio, non dovrebbe essere visto come il luogo in cui pensare di collocare e trasferire stabilmente, di qui a qualche anno, le dimensioni relazionali lavorative o extra-lavorative (il che sarebbe, per certi versi, ancora più degradante e avvilito), mentre può rappresentare un'ottima dimensione per un affaccio alla *cultura* della sostenibilità. Nel metaverso, non vi è solo spazio per apprendere, ad esempio, come coltivare correttamente piante da giardino, oppure il luogo in cui esercitare, senza conseguenze reali, una parte del praticantato in me-

¹³³ Interessante è il *Target 4.1* in tema di formazione aziendale alla sostenibilità digitale: cfr. Prassi UNI/PdR 147:2023 citata.

dicina¹³⁴, oppure ancora per dedicarsi a particolari attività ginniche, ma vi può transitare una cultura che ci mostra come gestire al meglio i rifiuti, come ridurre il consumo di risorse naturali, come praticare (e di cosa) il riutilizzo, come prendersi cura di quello che ci circonda, come meglio interagire con i colleghi.

La dimensione della formazione alla cultura precede dunque quella al mestiere e la condiziona pesantemente, perché agisce, ancor prima, per la ‘costruzione’ di operatori aziendali e sociali consapevoli.

Da questo punto di vista, *media* e altri canali di informazione (digitalmente sempre più avanzati) hanno una grande responsabilità, per quella che Riccardo Del Punta (2006b, 52) indica come una ancora sfocata e reversibile «emersione di un’originale e “acefala” tecnica di controllo sociale della strategia dell’impresa»; dove legherei il rischio di reversibilità esattamente al condizionamento dettato dai sistemi di comunicazione sui consumatori. Perché alla base di un’impresa e di una *Governance* etiche, non possono non trovarsi consumatori, sensibili alle scelte etiche, che costituiscono l’unità elementare della domanda del mercato (Zamagni 2019, 83; Marrella 2019, 323; Arnold 2016, 252 sgg.); ed è chiaro che buona parte di questa sensibilità passa dal *web* e dai canali di informazione ed è da questi condizionata.

E qui la necessità di attenzioni va moltiplicandosi, perché è più che mai vero che, a loro volta, i canali di comunicazione devono la loro capacità di restare nel mercato, per la gran parte, proprio al fatto di assecondarne le logiche su cui questo si fonda, che sono le logiche dello scambio e dell’incremento dei profitti. Per il consumatore, orientarsi nella scelta delle imprese etiche non è affatto semplice, a causa dell’annebbiamento dei sistemi di informazione e pubblicitari, per la scarsa propensione a documentarsi (su ciò che ci ricorda: «cose alle quali normalmente preferiamo non pensare»: Bénabou e Tirole 2010, 261) e la difficoltà di comprendere come e dove farlo, per il rischio di essere catturato da una sorta di teatro dell’assurdo in cui tutte le imprese usano parole, concetti e colori *green*, anche quelle che non lo sono affatto e il cui ciclo produttivo si basa su sfruttamento del lavoro e compressione dei diritti (cap. III, par. 1.3).

Come avvenuto per la cultura del benessere, anche nel nuovo orizzonte che ci attende si tratta di far precedere alla formazione ‘curriculare’ una sorta di formazione pedagogica, verso la cittadinanza attiva.

Sul versante della *formazione in senso classico*, sia l’alfabetizzazione digitale che l’interazione uomo-macchina rappresentano le principali di-

¹³⁴ Si veda ad esempio l’acquisto di *Accurate*, società specializzata nel training dei medici, da parte di Digit’ED, società *leader* della formazione.

mensioni sulle quali questa si orienta. L'interazione tra umano e *robot*, in particolare, avrà nel tempo necessità di attenzioni crescenti (Daugherty and Wilson 2019a), principalmente per la tendenza ad una «umanizzazione» delle macchine, tale per cui queste saranno sempre più influenzate e influenzabili dal comportamento umano. Tale interazione arriverà a richiedere al lavoratore, con cui la macchina interagisce, di saper gestire il malfunzionamento della macchina stessa, di divenire un operatore in grado di interpretare i segnali della macchina, oltre a conoscerne il funzionamento, così come la vita lo ha addestrato alle interazioni umane.

Anche in questo caso la comunicazione è un valore, oltre ad *avere* un valore, perché la formazione passa e passerà dalla capacità di comunicare e di mantenere un'interazione tra la dimensione umana e quella meccanica. «Comunicazione» è concetto che dunque dovremmo aggiungere alle nuove tecniche relazionali canonicamente richieste dal nuovo lavoro digitale sintetizzate dalle 5C: condivisione, coinvolgimento, controllo, collaborazione e competizione (in argomento, Andreotti e Pais 2020, 115 sgg.).

È chiaro che il modello di interazione uomo-macchina va governato, dall'impresa, assicurando all'uomo il massimo livello di tutela della sua salute e della sicurezza (cfr. Maio 2018), al cospetto di ogni possibile mutamento della prestazione lavorativa che potrebbe essere determinato dalla risposta della macchina. Si tratterà di orientare la formazione non solo alla acquisizione di *hard skills*, necessarie per eseguire materialmente e in sicurezza la prestazione, e non solo allo sviluppo di *soft skills* per gestire le relazioni interpersonali e le nuove sfide del lavoro, ma di dirigere la formazione al conseguimento di *fusion skills*, ovvero competenze determinate dalla fusione di cognizioni umane e meccaniche.

La chiave del successo di questa tecnica, secondo Daugherty e Wilson (2019b) consterebbe nello sviluppare otto «capacità di fusione» consistenti: (1) nella «riumanizzazione del tempo», affinché le perone reindirizzino il tempo, che il lavoro dell'IA consente di risparmiare, verso attività più umane; (2) nella «normalizzazione responsabile» del rapporto uomo-macchina per cogliere le implicazioni etiche di tale relazione; (3) nel «giudizio integrato» necessario, al cospetto di ogni incertezza dell'IA o di bisogno di integrare l'etica nel processo, a rendere l'uomo la componente determinante di ogni processo automatizzato; (4) nella «interrogazione intelligente» dell'uomo verso la macchina; (5) nell'«*empowerment* basato su *bot*» (o «potenziamento automatico») allo scopo di migliorare le capacità dell'uomo; (6) nella «fusione olistica» che consenta di far immagazzinare alla macchina le capacità umane (con l'efficace sintesi secondo cui «sebbene i robot stiano rivoluzionando la chirurgia, le chiavi del successo rimangono i chirurghi»); (7) nell'«apprendistato reciproco» in cui l'uomo costituisca altresì il 'giusto' «modello di ruolo» per la macchina;

(8) nella «reinvenzione incessante», quale capacità di continuo adattamento al cambiamento per governare gli imprevisti.

Tale dimensione delle *fusion skills* esprime, come è evidente, un notevole accrescimento dell'obbligazione lavorativa del prestatore di lavoro insieme ad un cambiamento di paradigma sui contenuti del rapporto di lavoro, specialmente per le nuove figure professionali digitali sempre meno 'subordinate' e sempre più 'collaborative' (Corazza 2018, 1066 sgg.; Razzolini 2014, 974 sgg.).

Tale processo esige una maggiore e più centrata partecipazione delle organizzazioni sindacali e delle rappresentanze sindacali in ordine all'intero processo regolativo (Garofalo 2021). Il sindacato dovrebbe collaborare non soltanto alla ridefinizione del giusto inquadramento contrattuale dei '*fusion workers*' nelle declaratorie del Ccnl, con conseguente riadattamento del livello retributivo, e non soltanto a stabilire quali siano le garanzie sottese all'interazione uomo-macchina in termini di salute e sicurezza, ma anche nella direzione di ridefinire un allentamento del potere disciplinare affinché anche questo venga 'condiviso' con la macchina, quale costante collaboratore condizionante e condizionato.

Nella dimensione con cui più classicamente si intende la formazione, ovvero quella della *alfabetizzazione* digitale e della formazione ai nuovi lavori (siano questi *green* o digitali)¹³⁵, si parte dagli obiettivi già individuati, in misura ovviamente minima, dal piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali che stabilisce l'obiettivo per cui almeno il 60% degli adulti dovrebbe partecipare annualmente ad attività di formazione, mentre almeno l'80% delle persone di età compresa tra i 16 e i 74 anni dovrebbe possedere competenze digitali di base. La questione della alfabetizzazione induce una riflessione specifica sul modo di colmare il divario – che senza adeguati percorsi di formazione l'avanzata tecnologica renderà sempre più accentuato – tra coloro che hanno accesso alle tecnologie e coloro che non lo hanno (già Gunkel 2003, 499 sgg.), ed anche tra tipologie di lavoratori a cui viene chiesto di interagire con l'Intelligenza artificiale. Vi sono ancora notevoli risacche formative, generate anche da pregiudizi sociali, che ad esempio impattano su persone con disabilità e sul genere

¹³⁵ Al riguardo, si segnala, in relazione all'anno 2023, l'estensione dell'operatività del Fondo nuove competenze (cfr. art. 88, d.l. 34/2020 e d.l. 17/2022) a beneficio delle imprese che investono in formazione in tema di digitale e ambiente, le quali potranno così compensare il mancato guadagno delle ore spese in formazione mediante una misura che comprende anche contributi previdenziali e assistenziali. Già il Fondo, nel dare priorità ai settori maggiormente impattati dal cambiamento digitale e dalla evoluzione *green*, favoriva intese per rimodulare l'orario di lavoro in vista dell'adozione di percorsi formativi. Sul Fondo nuove competenze, Talarico 2021.

femminile¹³⁶, solitamente anche meno propenso a dotarsi di un retroterra formativo scolastico di carattere scientifico¹³⁷. Sarebbe tuttavia sbagliato pensare, al riguardo, che la problematica possa trovare una soluzione solo con l'avanzata dei nativi digitali (Epifani 2020, 92), ritenuta dai più in grado di colmare sia la carenza di una formazione materiale che di una *digital divide culture*. L'errore starebbe infatti nel supporre che per la generazione 'Z', la mera pratica di *smartphone* e tecnologia di uso comune abbia consentito loro di acquisire competenze con le quali riuscire a districarsi nel nuovo mondo del lavoro digitalizzato; il che non è vero, perché cellulari e frequentazione di *social* non sono affatto generativi di consapevolezza digitale – e quindi della capacità di maneggiare il digitale in maniera sostenibile – né di conoscenza in senso nozionistico e generale.

La formazione sarà poi estremamente importante quale strumento per la *mitigazione* del rischio nell'uso di sistemi di IA, che necessariamente si accompagna a quella effettuata dal progettista (art. 9 dell'AIA) (Loi 2023, 251).

L'idea di usare il fascicolo elettronico del lavoratore quale mezzo da cui ricavare con esattezza la formazione ricevuta è poi un buon modo di far dialogare digitale e rendicontazione delle conoscenze formative (Ciucciavino 2018; Faioli 2018). Il fascicolo – anche per la prevista libera accessibilità da parte dei soggetti interessati – consente una piena visibilità dell'intera storia lavorativa, e quindi dei percorsi formativi ed educativi, ma anche di quelli lavorativi veri e propri, oltre che previdenziali e contributivi, con conseguente utilità per i singoli lavoratori e per la gestione delle politiche attive e passive (Sartori 2020, 3030), soprattutto nel caso di lavoratori con frammentarietà delle esperienze lavorative (Lazzeroni 2022d, 111). Così come altrettanto degno di nota è il *dossier* digitale del lavoratore che impiega la *blockchain* al servizio della ricostruzione e registrazione del percorso formativo del lavoratore (in argomento, Ciucciavino, Toscano e Faioli 2023).

¹³⁶ Fra le varie iniziative per sopperire a tale *gap*, cfr. quella di *Fondirigenti* ai sensi dell'Avviso n. 2 dell'autunno 2022 per la prima volta diretto alla *leadership* femminile e con il coinvolgimento di 560 donne *manager*. In generale può essere utile riflettere sull'esperienza delle *Academy* aziendali, avanguardie di cultura d'impresa, in specie se collegate a scuole, ITS e Università (*Academy Italia 2023. Le nuove scuole delle aziende*, Quotidiano *Il Sole 24 Ore*, 2023).

¹³⁷ Cfr. ETUC, *Action Programme 2019-2023*, 2019. In argomento, cfr., in particolare, Raccomandazione del Consiglio del 24 novembre 2020 *relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza*, (2020/C 417/01) e Risoluzione del Consiglio su *un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso uno spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030)* (2021/C 66/01).

Consente quindi di tenere traccia di, e dunque stimolare, un approccio alla formazione *Lifelong learning* (Casano 2021, 25-8; Trojsi 2021, 394-95), sempre più utile in rapporto alla dimensione tecnologica, considerata la velocità con cui il digitale evolve e invecchia (Battisti 2018, 107-12). Tale approccio è peraltro particolarmente sostenuto dall'*Accordo quadro sulla digitalizzazione*, nella doppia dimensione della formazione «dentro l'impresa e nel mercato» (Rota 2020, 30-3). Il che rende quanto mai centrata la riflessione sulla necessità di una sempre più profonda penetrazione della formazione nel contratto di lavoro¹³⁸.

7.3 Il ruolo degli organismi sindacali per la sostenibilità dell'impresa digitale

Riterrei di partire da un punto ormai fermo nel ragionamento fin qui condotto, ovvero dal considerare che l'evoluzione tecnologica digitale richiede (o presuppone, se non pretende) una crescita dell'approccio collaborativo e della fiducia da parte dei lavoratori (cap. III, par. 5.1), che a sua volta non può non basarsi sul presupposto implicito di un *consenso* verso i nuovi modelli produttivi, verso un nuovo modo di fare impresa, verso un diverso processo relazionale tra uomo e macchina (intelligente). Parlare di consenso esprime una visione collettiva delle dinamiche aziendali, perché l'impresa digitale e i nuovi modelli di lavoro coinvolgono la comunità aziendale nel suo complesso e non solo la singola posizione lavorativa.

L'organizzazione sindacale può rivelarsi, quindi, come la leva di quel cambiamento di paradigma, le cui nuove doti dovranno legarsi alla capacità di gestire il cambiamento digitale, di prevenire gli impatti sull'occupazione, di garantire la riqualificazione professionale, di vegliare sul funzionamento dell'algoritmo (da cui discendono scelte organizzative e lavorative), di partecipare agli obiettivi dell'organizzazione, di favorire la flessibilità organizzativa in cambio di una maggiore stabilità del lavoro e di un maggiore benessere (De Vita 1990b, 17).

Ancor più in una scena dominata dal modello di impresa globalizzata, digitale e algoritmicamente determinata, sono alquanto comprensibili remore e timori delle organizzazioni sindacali a riguardo della capacità delle aziende di farsi promotrici di una genuina responsabilità sociale d'impresa nella gestione del cambiamento tecnologico, per quegli aspetti che non trovano ancora una regolazione normativa adeguata o per quegli aspetti che appartengono alla dimensione proattiva qui all'esame. Già nel 2013 la CES non esitava a chiedersi: «La responsabilità sociale delle imprese

¹³⁸ In argomento, Alessi 2004. In tema di formazione e professionalità Ferlunga 2022, 166-79. Cfr. inoltre Mattei 2023.

(RSI) è forse “la proverbiale eccezione che nasconde una moltitudine di pratiche errate”, un’operazione di marketing, la privatizzazione della legge, un mezzo per indebolire il potere dei sindacati... oppure, al contrario, uno strumento o “leva” per il progresso sociale e ambientale laddove le norme, la legislazione, le relazioni industriali e il dialogo sociale non ne garantiscono un’adeguata promozione?»¹³⁹.

La risposta ha delle direttrici che dovrebbero essere tenute ferme. Un’impresa responsabile è consapevole dell’importanza di coltivare il *dialogo sociale* quale modello più maturo di affrontare le trasformazioni economiche e tecnologiche (Carrieri, Nerozzi e Treu 2015); e più il suo dimensionamento è multinazionale, tanto maggiore dovrebbe essere l’attenzione alla tessitura di solide relazioni sindacali nei contesti nei quali si trova ad operare, per compensare le maggiori difficoltà che incontra la contrattazione collettiva in un contesto mondiale caratterizzato da un «poteroso processo di apertura dei mercati e di intensificazione della concorrenza sul mercato dei prodotti, del lavoro e dei capitali» (Bordogna 2014, 67). Si potrebbe anzi dire che la consapevolezza aziendale dell’importanza del ruolo del sindacato nel processo di condivisione della vita dell’impresa è la preconditione per avviare un percorso di CSR e non l’alternativa a questa. La CSR ha quale parametro determinante non solo la promozione di standard sociali e aspettative dei lavoratori, non solo il rafforzamento delle previsioni in tema di salute e sicurezza e le iniziative formative o promozionali per le componenti lavorative più deboli ma, ancor prima, e a monte, una consapevole integrazione e sostegno del dialogo sociale.

La consapevolezza del ruolo delle parti sociali, nel senso qui in esame, è nel tempo cresciuta non solo dal lato sindacale – che invero non ha mai dubitato del fatto che l’apertura dell’azienda verso una maggiore tutela dei bisogni sociali dovesse passare dal dialogo sociale – ma, molto timidamente, anche dal lato del legislatore europeo e nazionale, se messo a confronto con le originarie versioni della normativa *in fieri* qui affrontata (cap. III), quand’anche sarebbe stato lecito aspettarsi un più centrato interesse al riguardo, in favore di un vero e proprio «patto sociale» con il sindacato (Treu 2022e, 23-5), in grado di andare oltre la crisi della rappresentanza¹⁴⁰. Ben noti sono i contesti in cui la partecipazione sindacale ha avuto uno specifico avallo legislativo (quale indicatore della qualità del lavoro), trattandosi principalmente della direttiva sui Comitati aziendali europei (94/45/CE), di quella in materia di licenziamenti collettivi (98/59/CE),

¹³⁹ ETUC, ‘Responsabilità sociale delle imprese’ della CES, <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/brochure_tool_kit_csr_it_3.pdf>.

¹⁴⁰ Sui temi del dialogo sociale e relativa crisi, Guaglianone 2019.

di quella in tema di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti (2001/23/CE), di quella sull'istituzione di un comitato aziendale europeo (2009/38/CE), di quella (correttiva della dir. 2017/1132/UE) riguardante i quadri di ristrutturazione preventiva, l'esdebitazione e le interdizioni, e le misure volte ad aumentare l'efficacia delle procedure di ristrutturazione, insolvenza ed esdebitazione (2019/1023/UE), di quella che definisce il quadro generale sull'informazione e consultazione dei lavoratori (2002/14/CE). A queste si accompagnano provvedimenti, come la direttiva NFRD o la CSRD citate, che impongono a determinate tipologie di imprese di dichiarare dati e notizie relativi agli impatti delle proprie azioni sui lavoratori (e sull'ambiente), incluso il rispetto dei diritti di informazione e consultazione sindacali.

Tali interventi sono accomunati da un ruolo sindacale limitato ai lavoratori attivi nel tessuto produttivo interessato¹⁴¹ e, pertanto, una dimensione proattiva della CSR dovrebbe perlomeno muoversi oltre il cono d'ombra di tali direttive, andando a estendere la funzione 'partecipativa' del sindacato, in favore di un bacino più ampio e nella direzione di un «governo delle dinamiche dei nuovi mercati transizionali del lavoro» (Tiraboschi 2021, 229). È questa la strada suggerita fin dal Libro Verde del 2001 e dalla Comunicazione della Commissione del 2002¹⁴², il cui obiettivo è stimolare le aziende a prevedere specifici e ulteriori modelli di coinvolgimento sindacale, senza decretare un modo particolare di quel coinvolgimento.

Peraltro, in tutti quei contesti o situazioni (come nel caso del lavoro su piattaforme), implicanti l'uso di sistemi algoritmici o decisionali automatizzati, in cui non sia risolta la questione della qualificazione del rapporto di lavoro, il diritto di accesso sindacale al funzionamento dell'algoritmo e il diritto alla *disclosure* dovrebbe essere assicurato in ragione della mera potenzialità che le stesse piattaforme facciano ricorso al lavoro subordinato¹⁴³.

Tale estensione della partecipazione sindacale in favore di un bacino di lavoratori più ampio rappresenta peraltro una delle fondamentali chiavi di sopravvivenza – o se non altro conservazione – dei livelli di adesione sindacale da parte dei lavoratori. Un ampio rapporto dell'OIL del 2020 (Visser 2020) evidenzia infatti (con i dati IPSP 2018) come il processo di routinizzazione robotica (Autor, Levy and Murnane 2003) e di trasformazione tecnologica tenda a rendere superflui proprio quei lavori altamente

¹⁴¹ Valuta con disfavore l'esclusione delle rappresentanze dei lavoratori dagli *stakeholder* richiamati nella l. 208/2015 (art. 1, comma 378, lett. a) in tema di società benefit, Tullini 2022c, 368-69.

¹⁴² Cfr. Comunicazione Responsabilità sociale delle imprese, citata.

¹⁴³ Vedasi, in argomento, i rilievi svolti al par. 5.1.3, a valle della pronuncia del Tribunale di Torino del 7 agosto 2023.

sindacalizzati, e che sono storicamente collocati al centro della distruzione delle occupazioni (operai specializzati, addetti alle macchine e all'ufficio), mentre aumenta l'occupazione in lavori solitamente meno sindacalizzati, legati alla dirigenza e alle professioni intellettuali.

Tale processo si inserisce peraltro negativamente sia nel *trend* di riduzione della sindacalizzazione tra i giovani¹⁴⁴, destinati a sostituire coloro che escono definitivamente dal mercato del lavoro per pensionamento, sia in quello che vede l'incremento crescente di intermediari digitali, quali le piattaforme, che trasformano radicalmente i rapporti di lavoro. Per l'effetto, l'azione sindacale è evidentemente portata a tentare di strappare dalla dimensione del lavoro autonomo, temporaneo e informale delle piattaforme, i *workers* del *web*, onde ricondurli alla subordinazione (Johnston and Land-Kazlauskas 2018), ma l'operazione è profondamente complessa, oltre che marginalmente profittevole in termini percentuali; così come complesso è il tentativo di estendere la rappresentatività sindacale al lavoro autonomo¹⁴⁵, dal momento che molte legislazioni non consentono la sindacalizzazione degli autonomi, ritenendola in violazione delle leggi *antitrust*¹⁴⁶.

Da questo punto di vista, la proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali continua a riflettere il ritardo con cui l'UE affronta il tema del sindacato dei lavoratori autonomi, prevedendo il coinvolgimento sindacale solo relativamente al lavoro subordinato (quand'anche si riconosca che i destinatari del lavoro su piattaforma sono soprattutto gli autonomi) (Brino 2022b).

¹⁴⁴ Commissione europea, *Employment and Social Developments in Europe – Young Europeans: employment and social challenges ahead* (Occupazione e sviluppi sociali in Europa – Giovani europei: sfide occupazionali e sociali), revisione annuale 2022.

¹⁴⁵ Cfr. tuttavia par. 3, lett. a) del Documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna il documento Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato europeo e sociale e al Comitato delle Regioni. *Istituzione di un pilastro europeo dei diritti sociali* (SWD/2017/0201 def.), in cui si legge che «Le parti sociali possono migliorare l'adesione e la rappresentatività sia dei sindacati che delle organizzazioni dei datori di lavoro, in particolare per quanto riguarda la loro capacità di rappresentare i lavoratori autonomi».

¹⁴⁶ Non è il caso italiano in cui il diritto alla contrattazione degli autonomi è riconosciuto da alcune previsioni normative e dalla giurisprudenza, inclusa la Corte Costituzionale (sentenze nn. 222/1975 e 53/1986), mentre a livello europeo si intravedono piccole aperture da parte della Commissione europea (*Background note. Dedicated meeting with social partners regarding the application of EU competition law on collective bargaining agreements by self-employed*, 26 marzo, 2021) e da parte del Comitato europeo dei diritti sociali. Per un resoconto delle posizioni istituzionali, cfr. Borelli 2022. Cfr. altresì Biasi 2023, 148-50.

Da un certo punto di vista, CSR e organizzazione sindacale condividono il medesimo 'obiettivo' che è quello di favorire una visione d'insieme dei bisogni dei lavoratori, una sorta di *Governance* allargata e aperta dell'impresa, una forma di democrazia industriale¹⁴⁷. L'approccio tendenzialmente ostile che il sindacato ha nutrito verso la CSR (cfr. Salomone 2004, 383-84; Ferraresi 2012, 134-47; Guarriello 2021, 580) e, in particolare, verso la caratteristica dell'unilateralità di questa (Bordogna 2005, 523), andrebbe dunque corretto prima di tutto dall'impresa, focalizzandosi sul fatto che il modello cooperativo che informa la CSR non può non consistere nel dialogare proprio con la componente sindacale che è collante di quella nuova democrazia industriale. È ovvio che il lento processo di de-sindacalizzazione dei lavoratori (Visser 2019), la comparsa del lavoro su piattaforma, i processi di maggiore instabilità del lavoro, e molto altro, non hanno favorito la propensione al dialogo sociale da parte delle imprese.

A ciò si aggiunge il fatto che in alcuni documenti di più recente emanazione (come, ad esempio, nella proposta sulla *due diligence*) si accentua la tendenza, già in atto da tempo¹⁴⁸, di omologare le organizzazioni sindacali agli altri portatori di interessi (Mosco e Felicetti 2022, 197), rendendoli così sempre meno visibili e centrali, e dando luogo a svariati interrogativi, che qui a seguire si propongono, in quanto utili a riconoscere l'importanza di «un intervento sui valori identitari del sindacato» (Caruso 2022a).

Attribuire il medesimo ruolo ad una classe indistinta di *stakeholder* rischia di *annacquare* le funzioni del sindacato? Orientare la condivisione delle scelte imprenditoriali verso altri soggetti che non siano solo i sindacati, può rendere meno rilevante il *ruolo* del sindacato nella strategia di un'impresa, se questa deve assecondare gli interessi di una crescente moltitudine di destinatari?¹⁴⁹ Tale tecnica può oscurare il *dialogo* con il sindacato atteso che l'impresa è chiamata a dialogare con svariate altre categorie di portatori di interessi? Ciò rende tutti gli *stakeholder* dei portatori di interessi di pari livello che l'impresa è chiamata a soddisfare in egual misura? E per quale finalità, economica o etica? (Tursi 2006a, 69-70) Come va interpretata la previsione della proposta di *due diligence* che chiede di «tenere conto» degli interessi degli *stakeholder* rilevanti per la società con i quali è necessario che questa «dialoghi»? L'aver a che fare con una moltitudine di *stakeholder* non può indurre l'impresa a limitare il *confronto* solo con coloro che la legge impone di coinvolgere, e per i soli aspetti regolativi stabiliti, riducen-

¹⁴⁷ Su democrazia aziendale e sostenibilità, Loffredo 2021.

¹⁴⁸ Cfr. ad esempio il Libro Verde, par. 74. Cfr., ad esempio, il par. 172 del *Companies Act* inglese del 2006 (cap. I, par. 4).

¹⁴⁹ L'interrogativo sfida il pensiero espresso da Freeman, Ramakrishna e Moriarty (2006).

do l'interesse alla CSR?¹⁵⁰ Potrebbe allora essere di utilità che le imprese dichiarino quali considerano i loro principali *stakeholder* e come prevedano di interagirvi? E quindi: ma davvero il sindacato può essere annoverato tra gli *stakeholder*?¹⁵¹ E poi ancora: quali ricadute è lecito attendersi per il sindacato dal fatto di annoverare i lavoratori, collettivamente o individualmente, tra gli *stakeholder*, come fanno le direttive degli ultimi anni? Ciò può indurre l'impresa a preferire un confronto diretto con i lavoratori a discapito del confronto sindacale? E comunque: non è il caso di pensare che i lavoratori costituiscono lo *stakeholder* per eccellenza (trovando questo svariati fondamenti costituzionali) (Del Punta 2006a, 7-8 e 2006b, 60) così come i sindacati che li rappresentano? O è piuttosto necessario riconoscere che i lavoratori sono «portatori di diritti» più che di interessi?¹⁵²

La normativa europea tende a conferire ai sindacati un ruolo tutto sommato limitato e contenuto. Dell'*Artificial Intelligence Act*, ad esempio, già è stato detto nei paragrafi precedenti a proposito dell'ampliamento registrato attraverso la versione emendata dal Parlamento europeo (sia in rapporto ai codici di condotta di fornitori e aziende, sia per la consultazione preventiva alla messa in servizio o utilizzo di un sistema di IA ad alto rischio nei luoghi di lavoro) (cap. III, par. 2.2.2). Nella direttiva CSRD, invece, si indica l'utilità che può avere per il sindacato essere adeguatamente informato sui dati della sostenibilità ai fini della messa in campo di azioni più incisive di dialogo sociale (spec. Considerando 9 e 14), e si riporta come dato necessario alla rendicontazione di sostenibilità l'indicare «il modo in cui il modello e la strategia aziendali dell'impresa tengono conto degli interessi dei suoi portatori di interessi e del suo impatto sulle questioni di sostenibilità»¹⁵³. Qui non è presente il richiamo al sindacato, ma la tecnica di rinvio alla nozione generale di *stakeholder* usata nella direttiva dovrebbe indurre a ritenervi riconducibili anche le organizzazioni sindacali, per quanto ciò non sia così piano e dia, piuttosto, il destro a quelle letture che vedono in tale accorpamento una «diluizione della specificità del lavoro» (Magnani 2006, 112)¹⁵⁴, che non giova al sindacato.

¹⁵⁰ Questa sarebbe la ragione per cui molti codici di condotta sono redatti dagli imprenditori senza alcun coinvolgimento esterno: Cagnin 2013, 228.

¹⁵¹ Ne dubita Gottardi 2006, 31-5.

¹⁵² Si può tuttavia comprendere che nella dimensione della CSR, ciò che sta oltre le previsioni impositive della legge sui diritti del lavoratore, possa più opportunamente essere definito un «interesse», piuttosto che un «diritto».

¹⁵³ Cfr. art. 1 nella parte in cui questo modifica l'art. 19-*bis* della Direttiva 2013/34/UE e, pari modo, l'omologo art. 29-*bis* relativo alla rendicontazione consolidata di sostenibilità.

¹⁵⁴ Cfr. inoltre Guarriello 2021, 580 sgg.

In merito al ruolo delle organizzazioni sindacali nella direttiva sulla *due diligence* risulta evidente come vi sia una palese apertura solo sul frangente del potere sindacale di presentare reclamo, secondo le norme che gli Stati membri adotteranno, in caso di timore circa gli impatti negativi sui diritti umani (art. 9 e Considerando 42). Fra l'altro tale possibilità di reclamo è attribuita anche alle singole persone colpite o che abbiano fondati motivi di ritenere di poterne essere colpite. La previsione avrebbe potuto fare altro e di più¹⁵⁵, come invitare gli Stati membri a sollecitare l'azione sindacale non solo per una tutela a posteriori in relazione alle «persone che lavorano nella catena del valore interessata» (Considerando 42), ma anche nell'esercizio di poteri di informazione preventiva o per favorire un'azione sindacale che non riguardasse soltanto i lavoratori occupati, ma le ricadute sul contesto sociale delle azioni dell'impresa.

Di rilievo è l'*Accordo quadro sulla digitalizzazione* del 2020 in cui il modello di partecipazione sindacale, carente di stimoli per una maggiore penetrazione del sindacato nel sistema di *Governance* aziendale, lo è particolarmente in relazione ai temi del governo dell'Intelligenza artificiale (cfr. tuttavia Alaimo 2022). Esso si appunta tuttavia prevalentemente sul tema della formazione digitale e dello sviluppo di nuove competenze tramite la formazione continua e apre all'idea di un processo partecipativo che sia in grado di permeare tutti gli aspetti sui quali possono incidere le tecnologie digitali (Treu 2022d, 17). Tale approccio sarebbe estremamente importante per compensare una crescente autonomizzazione del lavoro (determinata dal nuovo paradigma dell'interazione uomo-macchina, in luogo di quella uomo-uomo) e per affrontare le nuove sfide del lavoro digitale.

Corredato da «insolita chiarezza» è invece il Regolamento 2021/1057/UE che istituisce il Fondo Sociale Europeo *Plus* (FSE+) ed in cui il partenariato con le parti sociali è presente in tutte le fasi attuative del piano ed è considerato come punto di snodo dello sviluppo sostenibile (Treu 2022c). Tale modello dovrebbe particolarmente ispirare la dimensione regolativa del digitale, ancor più bisognosa di quel partenariato e di modelli partecipativi (Ricci M. 2022), quale stabile strumento del sistema decisionale e di quello regolativo delle imprese.

Più di recente, la Risoluzione del Parlamento europeo del 1° giugno 2023¹⁵⁶ riaccende i riflettori sull'importanza di riconoscere un ruolo di maggiore peso alle parti sociali, anche da parte dei legislatori nazionali e

¹⁵⁵ Da questo punto di vista, la proposta di direttiva sulla *due diligence* sconta gli stessi limiti di quella sulle piattaforme digitali che si attesta essenzialmente su soluzioni rimediali.

¹⁵⁶ Sul rafforzamento del dialogo sociale: 2023/2536(RSP).

dei decisori politici, inclusa la Commissione, anch'essa invitata «a coinvolgere e consultare in modo significativo e tempestivo le parti sociali nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche sociali e occupazionali e, se del caso, delle politiche economiche, nonché nel processo decisionale in processi aperti», ed esortata «a promuovere la contrattazione collettiva, la democrazia sul luogo di lavoro e il dialogo sociale» (paragrafo 9). Nell'occasione si ribadisce peraltro l'inadeguato modello di rappresentanza e partecipazione sindacale dei lavoratori delle piattaforme, così come ad oggi regolato (paragrafo 15) e si mira ad estendere il ruolo del sindacato ben oltre i temi del lavoro e del mercato del lavoro, fino ad invitare «la Commissione e gli Stati membri a consultare le parti sociali sulle questioni ecologiche e la transizione giusta come prassi consueta in tutto il ciclo di elaborazione delle politiche, dalla definizione dell'agenda all'attuazione e dal monitoraggio alla revisione» (paragrafo 18).

Qui la proposta è quella di coinvolgere maggiormente il sindacato con tecniche consultive per la tutela ambientale, ma il coinvolgimento dovrebbe primariamente servire a fornire pareri e posizioni sindacali sugli effetti e le ricadute delle assumende misure in tema di transizione ecologica-digitale sul lavoro e sull'occupazione, evitando di pretendere una specifica funzionalizzazione del sindacato alla tutela ambientale¹⁵⁷. Intanto perché ogni *stakeholder* deve poter giocare il ruolo che gli è più congeniale e che rientra nell'ambito della propria naturale vocazione statutaria¹⁵⁸. Inoltre, l'organizzazione sindacale, in taluni contesti, deve poter restare un attore neutrale e capace di guardare con occhio di favore ai bisogni dei lavoratori, stante la necessità di dover gestire anche possibili conflitti tra il perseguimento di un obiettivo sociale-lavorativo e quello relativo alla tutela ambientale. «È difficile per il giuslavorista, e le sue categorie, immaginare scenari di concertazione o di dialogo sociale multilaterale o *multistakeholders* in cui non si perda la specificità del lavoro» (cfr. Magnani 2006, 120; cfr. inoltre Forlivesi 2022, 158).

Non vi è dubbio che tra ambiente e lavoro vi sia una comunanza di interessi e valori (penso alla tutela della salute in sé e per sé, o alla riduzione del processo di sfruttamento datoriale, che è tanto verso l'ambiente quanto verso l'uomo), ma la comunanza di interessi non significa coincidenza

¹⁵⁷ Sulla integrazione della funzione normativa del contratto collettivo rispetto a finalità di pubblico interesse, Giovannone 2021, 643. Utile, per vedere il livello di coinvolgimento sindacale nei temi ambientali è il Ccnl metalmeccanici del 5 febbraio 2021, art. 1, sez. IV, titolo V che regola la costituzione in taluni stabilimenti del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (RLSA).

¹⁵⁸ Sulla implementazione degli Statuti di alcune federazioni e confederazioni, cfr. Zito 2022, 699.

(come una nutrita casistica ci conferma ogni giorno). Se poi la riflessione si sposta al tema dell'uso della tecnologia digitale per la salvaguardia e il monitoraggio dell'ambiente, il rafforzativo del sindacato nel suo ruolo di presidio del lavoro e dei lavoratori diviene ancor più rilevante¹⁵⁹ e, talvolta, non assoggettabile a distrazione.

Mutatis mutandis, la mancanza di una casistica giurisprudenziale sull'art. 4, comma 2 della l. n. 180/2011 – che assegna alle associazioni di categoria maggiormente rappresentative a livello nazionale, regionale o provinciale la legittimità ad impugnare gli atti amministrativi lesivi di interessi diffusi – forse rivela che il sindacato non è poi così pronto alla estensione di forme di funzionalizzazione, o che forse non è ritenuta una priorità al cospetto di un crescente sgretolarsi del potere rappresentativo sindacale a cui sarebbe opportuno rispondere rafforzando il presidio sul lavoro e non spostandolo altrove.

Altra prospettiva ancora è quella di usare la tecnologia digitale e i *social media* nella gestione degli interessi collettivi¹⁶⁰, o per veicolare all'opinione pubblica il dissenso collettivo rispetto a un agire aziendale non rispettoso dell'ambiente o dei valori della sostenibilità digitale e sociale, utile a dare maggiore eco all'azione sindacale (Marazza 2019, 64 sgg.), così che si rifletta positivamente all'interno dell'azienda quanto stigmatizzato della stessa, amplificando all'esterno valore e *mission* del sindacato. Ulteriormente interessante è la dimensione che va sotto il nome di *cyber-union* in cui l'esercizio dei diritti e delle prerogative sindacali viene veicolato dalla tecnologia digitale¹⁶¹ e da questa favorito (dall'uso di *mailing-list* fino ai sondaggi via *app* o *social*, incluso l'esercizio del diritto di affissione in apposita bacheca digitale), peraltro con il sostegno della giurisprudenza prevalente¹⁶².

È anche questa una delle sfide del sindacato: tentare di «attrarre il tema [della CSR] nel grande bacino della negoziazione» (Del Punta 2006b, 59)¹⁶³, così da giovare all'immagine delle aziende e al sindacato stesso che di quel percorso di responsabilità d'impresa diverrebbe partecipe. Questa tras migrazione ha talvolta assunto la forma di patti territoriali o accordi sindacali triangolari, in cui la partecipazione degli attori istituzionali del

¹⁵⁹ Cfr. Pizzoferrato 2021 sulla necessità di validare il ruolo dei sindacati a favore dei lavoratori interessati dalla rivoluzione tecnologica.

¹⁶⁰ In argomento, particolarmente, Faleri 2023a e Marazza 2019.

¹⁶¹ Sugli impatti positivi della *digital transformation* sugli aspetti partecipativi e cogestivi dell'impresa, Caruso e Zappalà 2022, 23.

¹⁶² Cfr. T. Catania 2 febbraio 2009; T. Bologna 27 settembre 2005. In argomento, Faleri 2022a. In argomento anche Calvellini 2023, 21-3.

¹⁶³ Cfr. inoltre Rosioru 2023, 149-70.

territorio di riferimento consente una maggiore focalizzazione sulle problematiche di contesto (ad esempio, occupazionali e ambientali) oltre che su quelle interne alle aziende interessate¹⁶⁴. Ma vi è spazio per fare di più e meglio, dato che l'azienda che genuinamente votata alla sostenibilità sociale non dovrebbe temere di condividere (contrattualmente) con il sindacato specifici impegni comportamentali.

Sarebbe quindi perlomeno importante che l'impresa stabilisse, concordemente con il sindacato – o che, ancor meglio, tale operazione si riuscisse a compiere a livello di contrattazione nazionale – il coinvolgimento sindacale sui modelli di dialogo da usare nell'introduzione della tecnologia digitale (Treu 2022b, 19)¹⁶⁵, perfezionando una timida tendenza che pare vada diffondendosi (Dagnino e Armaroli 2019).

A fronte della consapevolezza delle sfide del nuovo sindacato 4.0 la proposta di rinnovamento del *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile* verte su alcuni nevralgici punti di riflessione che contemplano: un rafforzamento del sindacato mediante riorganizzazione strutturale strategicamente unitaria; un potenziamento dello stesso come «autorità salariale»; un «rinnovato protagonismo» della contrattazione collettiva, inclusa quella di livello decentrato; un ampliamento dei «modelli di organizzazione e azione ai lavoratori precari e vulnerabili, oltre l'azienda nelle comunità locali ma anche nel *web*»; un giudizio più benevolo in favore di una regolazione legislativa «in materia di rappresentanza, rappresentatività ed efficacia dei contratti collettivi».

Accanto a questi, riterrei particolarmente significativa la prospettiva di un *restyling* del sindacato che lo porti a farsi carico degli obiettivi dell'impresa «sia attraverso il coinvolgimento istituzionale nella sua *Governance*, sia intercettando e coadiuvando la partecipazione dal basso dei produttori intelligenti nella *smart factory* ove il lavoro si smaterializza, affianca e governa i *robot*», così «riscoprendo un proprio ruolo, di rappresentanza e di partecipazione, autonomo e originale, nell'organizzazione del lavoro reingegnerizzata comunitariamente» (p. 54 del *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*).

¹⁶⁴ Segnala tuttavia il condizionamento di tali iniziative al permanere della disponibilità di finanziamenti pubblici, Tullini 2006, 69.

¹⁶⁵ Per un esame dello spazio di riadattamento italiano del modello tedesco, Zampini 2020.

Il digitale nella destrutturazione (sostenibile?) del luogo (e del tempo) di lavoro. Opportunità o diversione?

Il tema del (parziale) superamento del concetto di 'luogo' di lavoro (nella sua ambiguità: Occhino 2018, 15), è argomento che richiederebbe ancor più ampi spazi di trattazione, essendo particolarmente vasto e costellato da una nutrita letteratura sempre più attratta dal tema e dalle relative implicazioni sistemiche. La prospettiva assunta sarà tuttavia volutamente circoscritta al *ruolo* del digitale nella destrutturazione del *luogo* di lavoro, e alle ricadute che tale «smaterializzazione» produce sul lavoro, sui diritti dei lavoratori, sul rapporto di lavoro e sui poteri del datore di lavoro, con un occhio attento alle questioni di *sostenibilità* che da tale processo emergono.

1. I luoghi immateriali della tecnologia digitale

«L'impresa appartiene alle persone che investono in essa; non ai dipendenti, ai fornitori e neppure al luogo in cui è situata». L'affermazione di Dunlap (1996, 199), estrapolata dal contesto, perde buona parte del suo valore; perché l'impresa 'appartiene' al luogo in cui è situata, se intendiamo il concetto di appartenenza non in senso economico (relativo alla 'proprietà'), ma nel senso di «fare parte» di qualcosa di più ampio, quale è un insieme di persone (lavoratori e cittadini), edifici, cose e beni immateriali. Ma l'affermazione, riletta oggi e isolata dal ragionamento complessivo, ha molta più solidità, al cospetto di quelle forme di impresa, frutto della modernità, che si mostrano 'eteree', 'immateriali', che viaggiano nel mondo

Lara Lazzeroni, University of Siena, Italy, lara.lazzeroni@unisi.it, 0000-0002-0423-4686

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Lara Lazzeroni, *Responsabilità sociale d'impresa 2.0 e sostenibilità digitale. Una lettura giuslavoristica*, © 2024 Author(s), CC BY-SA, published by Firenze University Press and USiena PRESS, ISBN 979-12-215-0262-6, DOI 10.36253/979-12-215-0262-6

parallelo della Rete, e che quindi mancano di una fisicità nei territori¹ e creano un legame sempre più sfilacciato tra 'luogo' dell'impresa e luogo in cui la prestazione, in favore dell'impresa, viene eseguita.

A dire il vero Dunlap intendeva cogliere il fatto che dipendenti, fornitori e luoghi dell'impresa «non hanno voce alcuna nelle decisioni che gli investitori possono prendere, che a questi spetta il vero potere di decidere, così come il diritto di respingere, di non tenere in alcun conto e non accettare qualsiasi commento o richiesta gli altri possano avanzare sul modo in cui essi gestiscono l'impresa».

La trasformazione digitale renderà sempre più centrate entrambe le letture: sia quella che isola la frase dal suo contesto, che quella che la interpreta alla luce dell'intero ragionamento proposto. La trasformazione digitale, infatti, determinerà crescentemente quello sganciamento dell'impresa e del lavoro da un luogo geografico, così come l'azienda si assumerà libera di prendere determinazioni sulle trasformazioni del processo produttivo che incidono sul luogo/non-luogo in cui eseguire la prestazione.

Forse non rispecchia appieno l'evoluzione dei sistemi produttivi lo sviluppo del ragionamento che Dunlap proponeva nella parte successiva del discorso, secondo cui, «in effetti, i dipendenti sono reclutati fra la popolazione locale e, per eventuali legami, non possono facilmente seguire l'impresa quando questa decida di trasferirsi». Oggi, e nel prossimo futuro, il reclutamento sarà forse sempre meno locale, perché spesso irrilevante per il lavoro nella Rete, salvo che le politiche pubbliche non veicolino azioni specifiche in tal senso. E chissà se riusciremo a consolarci con il pensare che «insomma, essere "locali" in un mondo globalizzato è un segno di inferiorità e di degradazione sociale» (Bauman 2001, 5).

Rispetto al pensiero di Dunlap, Zamagni (2003b, 30) evidenzia «la profonda asimmetria» fra investitori, dipendenti e fornitori, aggiungendo che «tra gli *stakeholders* dell'impresa solo gli investitori, cioè gli azionisti, non sono legati allo spazio», potendo «comprare e vendere ovunque senza vincolo alcuno in questa epoca di globalizzazione. Tutti gli altri portatori di interessi non possono liberarsi dai vincoli imposti dai processi di localizzazione». Ma quello che osserviamo oggi è un sistema che si sta preparando ad essere profondamente diverso da questo punto di vista, e che agevola il parafrasare quanto lo stesso Zamagni osserva, nel prosieguo del ragionamento, ovvero che il «capitale» ha acquisito la nuova libertà di «non ritenersi responsabile nei confronti dei luoghi [...] né di preoccuparsi delle conseguenze associate al suo modo di funzionare».

¹ Sull'interazione che l'impresa 'territoriale' continua a mantenere con contesti in cui è insidiata, cfr. Caruso 2021, par. 2. In questo senso, cfr. anche Caruso 2022a.

Il tema è particolarmente fluido e in pieno divenire, essendo profondamente condizionato dall'evoluzione delle tecnologie digitali e di Intelligenza artificiale. La regolazione giuridica non anticipa, ancor meno in questo frangente, la realtà fenomenica traslativa del lavoro, la cui osservazione richiede una tricotomia tra modelli di lavoro, fuori dall'impresa, attualmente praticati e praticabili, implicanti l'utilizzo di apparecchiature o strumenti di lavoro digitali.

In un primo *blocco*, a livello generale, potremmo collocare tutte quelle forme di organizzazione del lavoro frutto di modelli di flessibilità interna all'azienda del genere *mobile [digital] working* (Shah 2014, 17 sgg.), quali il telelavoro, l'*e-work*, il lavoro agile, lo *smart-working*² e il lavoro ibrido, accomunati dalla presenza di una normativa, sia questa legislativa, regolamentare o contrattuale, che tenta di smarcare perlomeno le principali questioni giuridiche o esigenze regolative di tutela dei lavoratori (si pensi a quelle sul diritto alla disconnessione, sulle modalità di documentare la durata della prestazione lavorativa, sul tempo da trascorrere in ufficio e in altro luogo, e altro ancora) e che in parte si basa su di un processo di crescente individualizzazione delle condizioni di lavoro³. Qui l'uso della tecnologia digitale ICT accompagna l'esecuzione della prestazione lavorativa, che proprio per tale ragione può svolgersi in un luogo diverso da quello in cui è fisicamente presente il datore di lavoro, che appunto esiste ed ha tale specifica qualificazione giuridica rispetto al soggetto che lavora.

In un secondo *blocco* potremmo trovare, invece, la dimensione del lavoro su piattaforma appartenente al tipo del *work on demand*, la cui regolazione normativa (perlomeno italiana, ma anche quella europea della proposta di direttiva sulle piattaforme digitali) risente della problematica relativa all'inquadramento del *worker*⁴, questione sulla quale invece non corre dubbio in relazione alla disciplina del lavoro indicato nel primo blocco. Nel bacino dei lavori della *on demand economy* trovano così alloggio le più disparate forme pratiche di esecuzione della prestazione – da eseguirsi però in un luogo fisico predefinito – che finisce per assumere i connotati incerti del lavoro subordinato o autonomo in base a una serie di variabili su cui non è possibile indulgere nell'economia del presente lavoro⁵. La tecnologia digitale è, in questo frangente, il mezzo materiale per assicurarsi la possibilità di

² Sulle differenze, ampiamente e approfonditamente, Tufo 2021.

³ Così, in argomento, Del Punta 2014.

⁴ Per riflessioni più ampie sulla natura delle piattaforme, prima ancora dell'affacciarsi dei dilemmi qualificatori lavoristici, Palmieri 2019.

⁵ Basti solo pensare che la stessa Unione stima che 5,5 milioni di europei siano «indebitamente classificate come lavoratori autonomi, sebbene soddisfino i criteri per essere classificati come lavoratori subordinati» (cfr. <<https://www.consilium.europa.eu/it/policies/platform-work-eu/>>).

eseguire la prestazione lavorativa (che altrimenti non ci sarebbe proprio), ma anche il mezzo con cui la prestazione è valutata oltre ad essere il mezzo con il quale, attraverso una misurazione algoritmica, si determineranno le condizioni di accesso al successivo *slot* di lavoro. La triangolazione del lavoro (se non quadrangolazione, in taluni casi) coinvolge soggetti 'misti', alcuni dei quali hanno una collocazione geografica nel mondo materiale (il ristorante da cui si ritira il cibo fino al cliente a cui si consegna) e altri, essenzialmente le piattaforme digitali, aventi la sola parvenza di una sede giuridica che identifica lo Stato in cui le stesse pretendono di ancorare la relativa gestione giuridica dei propri affari economici. All'interno di questa dimensione, non dovrebbe farsi, invero, questione del luogo di esecuzione del lavoro. Né più né meno dei ciclofattorini, i *riders* o gli autisti di Uber hanno un ben definito dimensionamento territoriale, né potrebbe essere altrimenti. Costoro si trovano a svolgere la prestazione lavorativa entro un preciso contesto spaziale che è certamente scelto dal lavoratore, ma solo all'interno di opzioni fornite dalla piattaforma. Non riterrei dunque di poter equiparare, in questo, il lavoro agile o comunque da remoto con il lavoro nell'economia *on demand*, in cui la questione dei diritti legati al luogo di lavoro è ben più facilmente risolvibile secondo gli ordinari criteri del luogo in cui il lavoratore si trova ad eseguire la prestazione.

Il terzo *blocco* è costituito dall'economia dei cosiddetti lavoretti, essenzialmente nella veste del *crowdwork*, per la quale manca del tutto una regolazione, trattandosi di un lavoro che transita nella sola dimensione a-spaziale della Rete⁶, per quanto il *worker*, avendo una fisicità materiale, si trovi necessariamente ad occupare un luogo materiale. Anche qui la piattaforma può rivestire vari ruoli (Lazzeroni 2022b), ma in nessun caso esiste un luogo fisico, nella concezione qui più volte richiamata, dell'impresa-piattaforma.

Aleggia trasversalmente sul primo e terzo blocco il lavoro nel metaverso, trattandosi di una modalità di esecuzione della prestazione adattabile ad entrambe le classificazioni. Su tale argomento la regolazione normativa è ancora lungi dall'essere concepita. Il metaverso è una sorta di 'non-luogo', una specie di spazio immateriale in cui vivere un'esperienza virtuale tramite uno strumento digitale di realtà aumentata. Ciò consente una commistione del tutto particolare tra il corpo fisico del lavoratore, che si trova ad occupare uno spazio materiale (qualunque esso sia: presso i locali dell'azienda o la propria abitazione) e la mente dello stesso, che non vede ciò che circonda il corpo ma solo ciò che è presente nella dimensione creata artificialmente, in maniera talmente tanto realistica (perché coinvolgente svariati sensi) da

⁶ Sulla polisemia del termine «Rete», Balandi 2018.

far sviluppare azioni, movimenti e pensieri coerenti con il luogo virtuale in cui la mente si trova a viaggiare; un po' come farebbe un sonnambulo. Anche la dottrina si è affacciata al tema timidamente⁷, tentando di cogliere i riflessi di questa anomala smaterializzazione del luogo di lavoro, in termini di potenzialità e insidie, che forse il diritto si degnerà di affrontare quando il dimensionamento del fenomeno lo renderà improcrastinabile.

La riflessione proposta in questa parte del volume prescinderà quindi, dandola per presupposta e nota, dall'analisi specifica dei singoli istituti anzidetti e implicati nel nuovo dimensionamento spaziale del lavoro, per fermarsi solo sulle questioni sistemiche e quindi, magari, anche sulla veridicità del «quadro idilliaco che il coro unanime dei media vuole dipingere» del lavoro da remoto, senza forse troppo riflettere sul fatto che alcune forme di lavoro remotizzate non sono «né l'innovazione del secolo, né una trasformazione – in quanto derivato tecnologico – inevitabile e ineludibile nell'organizzazione del mondo del lavoro, né un'opportunità per tutti. [...] Al contrario, nella spinta verso un lavoro sempre più “agile” [potrebbe nascondersi] la tendenza a renderlo più rarefatto e meno rivendicabile, più sfibrato nei diritti e mortificato nella sua essenza»⁸, a motivo di questo suo essere «ubiquo e atemporale» (Treu 2018, XIV), basato sull'imperativo dell'*anytime, anywhere* (Dagnino 2019, 27; Spinelli 2018, 173-74).

Quanto all'approccio che si può avere al tema del lavoro digitale senza predeterminazione del luogo, è forse opportuno far precedere l'esame degli strumenti giuridici e delle condotte datoriali sostenibili (par. 3 e *subparr.*), da alcune brevi considerazioni sulla logica del modello, i suoi vantaggi e i suoi limiti.

2. *Digitale e nuove concettualizzazioni di spazio, ambiente, lavoro smart*

Le considerazioni a seguire riguarderanno tre dei vari concetti implicati nella lettura del cambiamento in atto: quella di luogo *online*, di ambiente di lavoro digitale e di *smart digital work*.

2.1 *Il «luogo online»*

Il primo ambito di riflessione attiene al *come* qualificare il «luogo online» in cui si svolge la prestazione. La proposta di *Artificial Intelligence Act*

⁷ Tra i primi contributi, Lazzeroni 2022e, 162. Attualmente, il tema sta riscuotendo un discreto successo. Cfr., ad esempio, Lamberti 2023; Martone 2022; Peruzzi 2022b; Donini, e Novella 2022; Maio 2022.

⁸ Nei virgolettati che precedono, Balzano 2021, prologo.

precisa – invero al fine di definire il concetto di ‘spazio’ in relazione alla perimetrazione dei controlli mediante sistemi di Intelligenza artificiale – che «gli spazi *online* [...] non sono luoghi fisici»⁹. La precisazione, per quanto apparentemente scontata, ha delle implicazioni notevoli venendo a mancare una di quelle dimensioni essenziali (come quelle di spazio e di tempo) che costituiscono la base regolativa assunta dal diritto in generale (e dal diritto del lavoro in particolare) (Irta 2005, 22 sgg.). Innanzitutto, l’indicazione pare rispondere a una precisa scelta di campo, onde riferire il concetto di «spazio *online*» solo a quei lavori in cui la «mobilità» del lavoratore avviene nella dimensione della Rete, i quali quindi sono caratterizzati da una pressoché esclusiva «mobilità virtuale», dentro la Rete e/o tra piattaforme diverse, rendendo irrilevante la circostanza che il lavoratore scelga anche di spostarsi fisicamente per lavorare. Di conseguenza, non sarebbe riconducibile al concetto di «spazio *online*» il caso in cui si tratti di una «mobilità fisica» del lavoratore¹⁰ che si trova più semplicemente ad utilizzare sistemi di ICT per l’esecuzione del lavoro, implicanti una connessione con la Rete più o meno frequentemente nel corso della prestazione stessa, quindi più esattamente definibili come lavori digitali a «postazione mobile» (Cassano e Lopatriello 1999, 381 sgg.). Posta la questione in questi termini, i primi, a differenza dei secondi, sarebbero lavori che sono «cognitivamente ed emotivamente» (Vartiainen 2006, 17) eseguiti nella dimensione della Rete.

Ma tracciare un confine netto tra le due aree non è banale, tutto dipendendo dal grado di coinvolgimento del *worker* all’interno dello spazio della Rete e dalla circostanza che questa sia, o meno, il luogo di procacciamento del lavoro: ovvero che il lavoro esista solo ed in quanto si operi immersivamente nella Rete stessa. Tale distinzione tra mobilità fisica e mobilità virtuale è dunque particolarmente interessante, anche per definire il campo di applicazione delle norme che presidiano la Rete, siano queste quelle giuridiche poste (o che verranno poste) dalle istituzioni, o siano quelle create dall’economia mercantile della *web* (vedi *infra*).

Se internet si appresta quindi «a superare la configurazione riduttiva di strumento di comunicazione, per porsi quale “luogo” o “comunità” virtuale ad estensione globale» (Laghi 2020), tutto ciò che avviene in tale contesto dovrebbe concettualmente richiedere di essere gestito attraverso regole specifiche, che non siano radicate in uno piuttosto che in un altro ordinamento statale. Assumendo ciò come vero, senza altri distinguo,

⁹ Cfr. Considerando n. 9 (così anche dopo l’emendamento n. 26).

¹⁰ Sulla distinzione tra mobilità virtuale e mobilità fisica, Andriessen and Vartiainen 2006.

dovremmo sostenere che il lavoro con ICT meramente prestato da remoto dal lavoratore dipendente di una società, e per il tempo di esecuzione in tale modalità, non sia da far ricadere nella regolazione giuridica del lavoro subordinato dello Stato di riferimento. Il che sarebbe un evidente non-senso. È chiaro dunque che, posta in questi termini, la distinzione tra lavori con mobilità fisica e lavori con mobilità virtuale si fa forse più interessante, per quanto non sufficiente. Si faccia il caso di un lavoratore subordinato la cui mansione consista nel lavorare quale istruttore nel metaverso permanendo fisicamente presso la sede dell'azienda.

In tal caso non dovremmo ragionevolmente mettere in dubbio che al lavoratore in questione debbano applicarsi le regole del diritto del lavoro del luogo in cui si trova fisicamente ad operare, meramente corredate da specifiche garanzie di tutela sulla base della modalità di esecuzione materiale della prestazione. Ma la prospettiva cambierebbe se il *worker* non avesse un rapporto di lavoro dipendente con un imprenditore e si occupasse di fare l'istruttore nel metaverso, perché qui vi sarebbe da affrontare un primo problema di qualificazione del suo rapporto di lavoro con la piattaforma che gestisce le terre del metaverso e quindi da affrontare l'aspetto relativo alla individuazione delle regole da applicare a quella prestazione, dal momento che non è affatto scontato che le tutele del lavoratore in questione siano quelle del luogo in cui fisicamente si trova, piuttosto che quelle dove ha sede la piattaforma o, piuttosto ancora, che quelle non scritte della Rete stessa.

Torna quindi in rilievo (cap. II, par. 3) l'interrogativo sulla adeguatezza e sulla sostenibilità sociale dell'architettura autopoietica e auto-esecutiva del *web* (Rossato 2006, 64)¹¹, improntata allo standardizzato stile della *lex mercatoria*. La forza di questa nuova *lex mercatoria* – creata dal sistema capitalistico delle grandi piattaforme e delle *big tech*, senza alcuna legittimazione del potere legislativo e piuttosto come una forma di delegittimazione e colonizzazione di questo – è di palesare i limiti del sistema regolatorio tradizionale, basato sul diritto legislativo degli Stati e degli altri ordinamenti intermedi o sovranazionali; limiti consistenti nell'essere circoscritto da uno spazio territoriale su cui si muove la competenza statale, divenuto criterio 'indifendibile' al cospetto dell'apertura globale della Rete e del mercato. Questa nuova forma di *lex mercatoria* mira a «superare la discontinuità giuridica» determinata dalla pluralità di Stati, dissolvendo «i particolarismi giuridici delle codificazioni [e perfino] le differenze tra il *civil law* e il *common law*» (Galgano 2005, 57). Al tempo stesso, la *lex mercatoria* condiziona i comportamenti degli stessi cittadini

¹¹ In argomento, ampiamente, Bifulco 2018, 394-400.

globali che finiscono per conformarsi al modello di funzionamento della Rete, rispondendone alle regole (pena l'esclusione quale forma di auto-esecuzione della *cyberlaw*: ben più efficace di altre regole giuridiche statali) e di fatto corroborandone i meccanismi (Lessig 1999).

L'architettura del cyberspazio si muove così fuori dai canoni di democrazia e dal bisogno di dimostrare altrimenti. Essa ha un enorme potere di fatto, esercita una grande influenza sui sistemi regolativi nazionali e costituisce una dimensione regolativa svincolata dal controllo e dalle sanzioni delle autorità statali¹², ma al contempo estremamente efficace, smuovendo economie nell'ordine di miliardi di euro all'anno e manifestando capacità di crescita senza limiti. La nuova *lex mercatoria* del cyberspazio è un tassello della globalizzazione, di cui infatti condivide l'essere «un meccanismo di denormativizzazione» ma anche un elemento di «rinormativizzazione di un'economia globale che esprime direttamente il proprio *nomos*», imponendo «il proprio primato sulla società e sulla politica» (Perulli 2019, 390).

Questa è dunque una delle maggiori sfide del diritto post-moderno: fare dei valori evocati dalla CSR una cosa seria (Steinmann 1986) – sanzionando pesantemente chi la usa come una copertura ideologica per comportamenti irresponsabili – in attesa che si perfezionino regolamentazioni giuridiche adeguate ad evitare la sudditanza di consumatori, lavoratori e individui in generale, nei riguardi delle grandi imprese capitalistiche del *web*, piattaforme e *big tech*.

Ma il tema della regolazione legislativa del cyberspazio è molto delicato e complesso. Una regolazione normativa estesa a livello internazionale avrebbe, infatti, vantaggi e svantaggi. Quanto ai primi, eviterebbe di lasciare agli operatori del cyberspazio il governo del relativo mercato, cosa che invece svilisce la possibilità di tutelare gli individui. Al contempo, una regolazione legislativa generale, che sia tuttavia frutto di una integrazione delle legislazioni nazionali, ridurrebbe il rischio di una tendenza alla marginalizzazione del sistema regolativo statale, sempre più relegato a un ruolo minoritario. In tal modo, sarebbe il diritto degli ordinamenti statali e internazionali assieme a presidiare l'accesso dei cittadini alla tecnologia e ad evitare che, una volta divenuti 'consumatori' abituali dello strumento (perché necessario mezzo di procacciamento del lavoro) si sia costretti a sottostare ad una sorta di dittatura algocratica delle piattaforme, in assenza della quale perderemmo l'uso dello strumento stesso.

¹² Sul fatto che già la terza rivoluzione industriale abbia determinato un «disequilibrio globale, sovvertendo anzitutto le gerarchie dei capitalismi nazionali», Pessi e Zumbo 2021, 267.

Tuttavia, gli svantaggi di una regolazione normativa estesa sono insiti nelle pieghe dei vantaggi appena menzionati. Prima di tutto perché il mercato globalizzato è in grado di influenzare e orientare le logiche e le dinamiche governative degli Stati e delle organizzazioni internazionali (Perulli 2019, 389). E così il rischio è quello di una normazione troppo sbilanciata in favore del mercato piuttosto che dei diritti sociali, con la consueta riproposizione della sudditanza del lavoro alle ragioni del mercato e dell'economia (Giubboni 2012). Peraltro, tale sudditanza sarebbe ancor più probabile in ragione del fatto che il *web* beneficerebbe di una regolazione globale a differenza dei diritti dei lavoratori o dei cittadini rimessi al mero governo dei singoli Stati (Caponetti 2019, 184). Senza contare il rischio che una regolazione normativa estesa porti al risultato di un ulteriore avvistamento nel processo di globalizzazione, a scapito di diritti fragilissimi, come quelli legati al lavoro, e a scapito della democrazia, che essenzialmente si esprime attraverso il basilare processo di partecipazione dei cittadini alle scelte che li riguardano (affinché questi non vivano una vita decisa da altri); democrazia invece impraticabile nella dimensione globale (Dahl 2023)¹³. Avere un unico grande decisore palesa quindi i rischi tipici di tutte le autorità globali: adesione a un approccio oligarchico tecnocratico (Rodotà 2004); riduzione progressiva di un potere decisionale autentico in conseguenza delle pressioni del mercato; rischio di assenza di democraticità del processo decisionale; progressiva riduzione della partecipazione attiva di tutti gli Stati al processo decisionale; distanza del regolatore dalle dimensioni locali che necessitano di specifiche tutele. Detto altrimenti: non vi sono ragioni per pensare che un eventuale decisore sovrastatale sarebbe esente dalle torsioni antidemocratiche che talvolta accompagnano i governi nazionali, rischiando, al contrario, di esservi maggiormente esposto, proprio per l'assenza di un processo di costruzione democraticamente posto.

Rimettere infine la regolazione del *web*, che non ha confini, agli Stati nazionali (quale possibile terza opzione regolativa, oltre quelle dell'astensione in favore della *lex informatica* e della regolazione normativa generale) senza alcuna riflessione comune, potrebbe determinare regolazioni a macchia di leopardo, mettendo gli Stati a rischio di *shopping* normativo (Galgano 2005, 203)¹⁴ e rendendoli ulteriormente preda delle storture della globalizzazione. Tale rischio di «evoluzione eterogenea delle normative nazionali», con conseguente creazione di «condizioni di disparità per

¹³ La riflessione di Dahl si estende peraltro in favore di norme fondate su basi democratiche per il governo dell'impresa ritenuto dispotico. Già in Bobbio 1976, 10 sgg.

¹⁴ Peraltro, tale rischio è particolarmente evidente anche sotto il profilo del diverso approccio alla giustizia sociale tra Paesi.

le società nel mercato interno» è peraltro espressamente intravisto nella disciplina europea in tema di *due diligence*¹⁵.

Certo è che le norme esistenti non sono adeguate alle sfide digitali che stiamo affrontando, essendo queste pensate per un mondo analogico e dalla 'fisicità' limitata a un contesto materiale. È quindi giunto il momento di meglio riflettere su schemi di partecipazione a cascata¹⁶, che radichino comunque sugli Stati quel potere regolativo dei diritti sociali¹⁷, quand'anche basandolo su principi etici generali condivisi dai Paesi del mondo, lo sviluppo dei quali si fondi su di un processo partecipativo pieno e democraticamente posto e sull'adozione di sistemi sanzionatori effettivi per quei Paesi che, pur aderendo agli impegni internazionali, non li onorino. La regolazione statale dovrebbe essere ampia, di garanzia, a presidio dei diritti sociali, del lavoro e sindacali, modellati su tali principi generali e frutto, a loro volta, di un processo deliberativo condiviso con gli attori sociali presenti nel contesto di riferimento, inclusi lavoratori (Stavis and Felli 2015, 34)¹⁸ e loro rappresentanti. A loro volta, gli attori sociali dovrebbero fare da catalizzatori e concreti 'verificatori' di buone pratiche di CSR, per trarre da quelle gli spunti di regolazione su cui dialogare con le istituzioni governative.

Ma condivido io stessa la simil-utopia della relativa messa in campo, soprattutto al cospetto della rapidità con cui avvengono i cambiamenti tecnologici e in presenza di Paesi così profondamenti diversi per etica e cultura, sociale e giuridica.

2.2 Ambiente e ambiente di lavoro (digitale)

Il secondo concetto di rilievo è quello di «ambiente» la cui definizione è estremamente complessa ma imprescindibile per una riflessione sui diritti del lavoratore che sono ambiente-mediati. La questione meno controversa è, tutto sommato, quella di «ambiente di lavoro» per la quale si può infatti fare riferimento a tutto ciò che circonda il lavoratore durante l'esecuzione della prestazione lavorativa, composto dall'insieme di sostanze, oggetti, condizioni, circostanze e individui. In ambito giuslavoristico troviamo una definizione all'art. 62, comma 1, del d.lgs. 81/2008 che è

¹⁵ Cfr. par. 2 della Relazione alla proposta di direttiva citata.

¹⁶ Cfr. Laghi 2020, 104-19 che richiama la *lex informatica*.

¹⁷ Sull'importanza che gli Stati recuperino la sovranità economica e sociale e che «la natura cosmopolita e universale della cittadinanza sociale [debba] rilanciare la globalizzazione dei governi nazionali in materia sociale», Perulli e Speciale 2022, 132.

¹⁸ Cfr. inoltre Risoluzione Parlamento europeo del 19 gennaio 2017 su un pilastro europeo dei diritti sociali (2016/2095(INI)) in ordine al diritto alla partecipazione come diritto individuale.

tuttavia strettamente valida ai fini dell'applicazione del titolo II del T.U. Ivi, per luoghi di lavoro vanno quindi intesi «i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro».

Ma, come già rilevato (cfr. cap. II, par. 5.2), il concetto di ambiente di lavoro ha una valenza ulteriore che lo lega a quello di «ambiente» inteso in senso essenzialmente biologico, considerabile come un «bene della vita, materiale e complesso [...] nel suo aspetto dinamico, quale realmente è, e non soltanto da un punto di vista statico e astratto»¹⁹ ma estremamente difficile da definire, tanto da dare ampio spazio sia alla concezione pluralista²⁰ che a quella monista²¹, con differenti approdi classificatori da parte della stessa giurisprudenza²².

Se l'ambiente di lavoro e l'ambiente esterno sono sempre più vicini e interconnessi, anche riverberandosi l'uno sull'altro, continua a restare estraneo a tali nozioni quella di «ambiente *online*» o digitale, che non ha ancora un suo preciso inquadramento, ma che è sempre più destinato ad avere impatti sull'ambiente di lavoro, sull'ambiente di vita e sull'ambiente in generale, avendo comunque un'impronta ecologica e sanitaria, per l'ambiente biologico e gli organismi che lo compongono, uomo incluso. La salubrità dell'*ambiente online* coinvolge l'integrità fisica e psichica, ma anche aspetti collegati alla dimensione della vita, come la tutela del risparmio, del diritto all'informazione, del consumo, della libertà di espressione del pensiero e molto altro. L'*ambiente online* è a tutti gli effetti un ambiente, immateriale, in cui si sviluppano il mercato, i servizi e il lavoro digitali, implicanti relazioni umane, economiche e sociali, che reclamano un loro specifico dimensionamento e corretto inquadramento, solo in parte affrontato nel *Digital Service Act* e nel *Digital Market Act*.

Dentro all'*ambiente online*, il *digital workplace* può essere circoscritto per identificare lo specifico contesto a cui possono accedere i lavoratori per adempiere la prestazione lavorativa, mediante l'uso di *device* o piattaforme (cfr. Faleri 2022b, 81-3). Tale contenitore può favorire l'adempimento di solo una parte del processo lavorativo richiesto al lavoratore o riguardare l'intera prestazione lavorativa, ma certamente implica l'uso di

¹⁹ Così Corte Cost., n. 378 del 14/11/2007.

²⁰ Tra i primi contributi, Giannini 1973, 15.

²¹ Tra gli altri, Postiglione 1985, 32.

²² Sulla concezione pluralista, fra le tante, Cons. Stato n. 257 del 11/4/1991. Per la concezione monista cfr., in particolare, Cass., Sez. Un., n. 1463 del 9/3/1979 e Cass., Sez. Un., n. 5172 del 6/10/1979, ma anche Corte Cost., n. 210 del 28/5/1987 e Corte Cost., n. 641 del 30/12/1987. In argomento, Angiolini 2023.

dispositivi digitali e modelli di comunicazione smaterializzati, gestiti con identità e accessi riservati²³.

2.3 Smart (digital work)

Un terzo concetto utile alla trattazione del diritto del lavoro sostenibile nello spazio digitale della Rete è quello di «smart». L'espressione è stata inizialmente usata per descrivere, in maniera efficace, obiettivi e KPI, dal momento che l'acronimo «smart» si compone dai concetti «Specific», «Measurable», «Achievable», «Realistic», «Time-bound» (Doran 1981, 35-6). È essenzialmente quest'ultimo connotato, anche traducibile in «tempestivo», ad aver veicolato l'abbondante impiego dell'espressione in ambito digitale avendo in effetti, la digitalizzazione, ottimizzato i tempi (anche di lavoro) e dunque, da questo punto di vista, semplificato le azioni, tanto da passare dal descrivere gli obiettivi al delineare le caratteristiche di un dato elemento (che si dica appunto *smart*).

La parola è oggi essenzialmente associata ad oggetti, che divengono delle «vere e proprie interfacce verso la realtà che ci circonda» (Epifani 2020, 32), collegando la dimensione reale a quella virtuale. Le *smart-things*, a loro volta, sviluppano specifiche interconnessioni reciproche tanto da essere in grado di formare un vero e proprio sistema multidimensionale (si pensi alle cosiddette *smart-factory*, alle *smart-city*, allo *smart-living* agli *smart-contract*: concetti non sempre ritenuti positivi e apportatori di benefici). Il temine «smart» figura inoltre nello *smart-working*, ma sarebbe errato pensare che il suffisso si limiti a descrivere una precipua ed esclusiva caratteristica tecnica di quell'istituto. Il significato di *smart*, che è appunto pur sempre utile a identificare ciò che è flessibile, intelligente e rapido, serve a distinguerlo dal lavoro agile, del quale appunto costituisce una modalità più 'smart'. Ma qui l'agilità è da riferire alla gestione giuridica dell'istituto e non alla circostanza che lo stesso abbia, a differenza del progenitore, una precipua caratteristica che tecnologicamente rende l'esperienza del lavoratore più 'smart', in quanto *digital-related*, rispetto a quella del lavoro agile o di altre forme di *e-work* o dello stesso lavoro nel metaverso o mediante piattaforme digitali.

È indubbia l'efficacia comunicativa della parola *smart* anche nel contesto lavorativo, a significare un efficientamento del processo produttivo tramite una semplificazione del lavoro; ma non è detto che ad una maggiore efficacia comunicativa corrisponda un'altrettanta efficace strategia di lavoro in termini di sostenibilità sociale.

²³ Cfr. Commissione europea, *Digital workplace strategy*, 30 gennaio, 2018.

L'intero sistema del lavoro digitale tramite la Rete è così, dai più, rappresentato come 'smart', nel bene e nel male, a torto o a ragione, andando a comporre quella formula definibile come *Smart Digital Work* in quanto sintesi di un processo, tipico dell'Industria 4.0, che si basa sulla combinazione strategica, nell'ottica dell'impresa (sostenibile?), tra competenze e tecnologie ICT²⁴.

3. Alcune implicazioni del lavoro digitale oltre lo spazio fisico. Perché ripensare l'esercizio dei poteri datoriali e dei diritti dei lavoratori

3.1 «Specchio delle mie brame...»: l'autonomia decisionale del digital worker

I tre concetti di «spazio online», «ambiente digitale» e «*smart digital work*» sono dunque fortemente sfidanti il rapporto di lavoro a cui solitamente pensiamo, chiamando in causa molteplici elementi, in prima battuta quelli di luogo e, quindi, di tempo di lavoro e, quindi ancora, le categorie fondative del diritto del lavoro, basate sul criterio dell'organizzazione spazio-temporale della prestazione lavorativa (cfr. Nogler 2018, 27 sgg.).

Il lavoro remotizzato mediante l'uso di ICT e quello prestato su piattaforma (senza vincolo di luogo) hanno di recente indotto svariate riflessioni in dottrina che qui non è possibile neppure richiamare.

Senza addentrarvici – perché ultronea rispetto alla prospettiva di analisi scelta, come evocato in premessa – la principale questione che si è posta è quella relativa alla *qualificazione* giuridica del conferente lavoro digitale da remoto su piattaforma, quando non vi sia un inquadramento come lavoro subordinato tra *worker* e committente o piattaforma stessa. Su questo, la proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali ha assunto posizioni ben precise²⁵ – ampiamente discusse e discutibili – quale quella di non fornire una definizione euro-unitaria di subordinazione (rimettendola, non acriticamente, alle declinazioni degli Stati membri e della giurisprudenza UE) e di inserire una presunzione, confutabile, di subordinazione, sulla base della verifica di sussistenza di tre dei sette criteri di discernimento individuati come utili a stabilire se ci si trovi o meno in presenza di un datore di lavoro (con l'obbligo quindi della piattaforma di dimostrare l'assenza di un rapporto di lavoro subordinato)²⁶.

²⁴ L'anomalia del termine *smart* si mostra ancor più evidente se accostata alla riflessione sul bipolarismo tra «ritmi a volte dilatati (l'attesa di trovare il lavoro) e a volte ristretti (la velocità dell'esecuzione del lavoro)» (Occhino 2018, 15-6).

²⁵ Sulle quali vedi anche ETUC 2021.

²⁶ In argomento, sulla prospettiva statunitense e le differenze con il modello italiano, Treu 2017.

A lambire il tema della qualificazione del rapporto di lavoro, vi è l'aspetto che riguarda l'*autonomia decisionale* dei lavoratori nella esecuzione di prestazioni digitali *a distanza*. Tale profilo è destinato a mutare i connotati del modello tayloristico in favore di un nuovo *digital taylorism* (Loi 2017, 259; Dagnino 2019, 45) caratterizzato da una accentuazione del potere di controllo indiretto della prestazione e dall'esercizio 'mediato', dal *management* algoritmico (Mainardi 2020, 341 sgg.), dei poteri direttivi²⁷. Nelle prestazioni connotate da subordinazione, tale autonomia decisionale del lavoratore è ben spesso favorita da quei datori di lavoro che ritengono di doverla subire, supponendo di non poter fare altrimenti, trattandosi di quei lavori che si prestano ad essere svolti con una certa libertà di scelta nei tempi e nei modi (in quanto richiedenti competenze non meramente 'statiche') e, comunque, perché il distanziamento dalla sede dell'impresa rende talvolta più complessi i controlli e le verifiche. Su questo incavo, a volerlo davvero, ha modo di crescere un approccio più maturo sul fronte datoriale, misurabile in termini di valorizzazione dell'autonomia decisionale del lavoratore da parte del datore di lavoro, quale strumento di CSR, e dunque di azioni di sostenibilità sociale. La pretesa di corredare il lavoro digitale a distanza di una serie di paletti, controlli o monitoraggi è infatti destinata a risolversi, ben spesso, in un fallimento dell'intera *policy* di remotizzazione digitale dei lavori, dovendosi comunque impiegare ulteriori risorse proprio per effettuare quei controlli. Più responsabilizzazione e meno controlli è dunque la formula che si presta ad avere maggiore successo per le imprese adottanti, in questi casi (in argomento, Ferrara 2019, par. 4).

Ma la libertà che il datore di lavoro illuminato lascia al lavoratore dovrebbe potersi rinvenire già nella scelta di aderire a uno specifico modello di lavoro digitale con delocalizzazione del luogo di lavoro o *hybrid work*, oltre che nella gestione dei poteri di organizzazione della prestazione lavorativa in ordine ai tempi e modi di esecuzione.

E, in effetti, ipotizzare una organizzazione che consenta di remotizzare digitalmente alcuni lavori, facendolo efficacemente, presuppone un mutamento dell'intero paradigma della prestazione misurata sul tempo, spostando così il *focus* dall'orario agli obiettivi (e quindi al risultato)²⁸ che le aziende dovranno sforzarsi di definire con maggiore attenzione, se intendono fare ricorso ai lavori digitali a distanza che siano sganciati da un serrato controllo dei tempi della prestazione. Ma le soluzioni non possono essere improvvisate, potendo determinare rilevanti ricadute in termini,

²⁷ Si pone nella particolare prospettiva di vedere il lavoro digitale come lavoro capitalistico, Bavaro 2019.

²⁸ Sulla rilevanza dell'interesse datoriale al risultato Zoppoli L. 2022.

ad esempio, di porosità dei tempi di lavoro in mancanza di una chiara organizzazione, o di disagio lavorativo determinato dal distanziamento tra colleghi e dalle difficoltà di interazione con il resto del gruppo. Il lavoro digitale subordinato a distanza, insomma, potrebbe non essere adeguatamente prospettabile da tutti (i datori) e per tutti (i lavoratori), al di là della praticabilità concreta della scelta in termini di mansioni da eseguire e di luoghi consoni in cui eseguirle.

Il che ci porta alla domanda se vi sia un «contratto di lavoro subordinato più consono all'era del diritto del lavoro sostenibile» e, di conseguenza, se i lavori digitali da remoto siano il contenitore capace di enfatizzare la presenza di quei «rilevanti interessi comuni», a loro volta idonei a spingere le parti del rapporto di lavoro verso «comportamenti cooperativi»²⁹, dando forma ad un nuovo tessuto delle relazioni di lavoro digitali remotizzate.

Molto diversa è la prospettiva dell'*autonomia decisionale* del *worker* per le prestazioni che si svolgono in *piattaforma* e senza vincolo di subordinazione, tipicamente incarnate dalla figura del *crowdworker*. Qui il gioco di specchi è quasi aneddótico.

Il *crowdwork* è infatti un fenomeno sfuggente, fatto da realtà variegata e nuove, in continua evoluzione (Lazzeroni 2022b). Il che alimenta la percezione, nei più, dell'assenza di un suo disvalore. E così: non se ne percepisce lo sfruttamento economico a cui spesso dà luogo (Bano 2021), per lo più in ragione della provenienza geografica del *crowdworker*; si ha l'idea che l'attività sul *web*, in quanto frutto di una libera scelta, non possa generare sfruttamento (e ciò si auto-invera nel constatare che, altrimenti, non vi sarebbero così tanti *worker* disposti a farlo); si è propensi a pensare che anche il lavoro che transita nel *web* sia una forma di socializzazione tanto amata dalle nuove generazioni, dunque nient'altro che espressione di interessi personali, amatoriali o ludici (*contra* Brabham 2012, 407). Insomma, ci si convince, non vedendo nessun capo, che un capo non ci sia.

Ma il *crowdwork* svela una lettura pirandelliana della dimensione sociale, in cui il *worker* tende ad auto-percepirsi come un libero attore delle proprie scelte (una sorta di imprenditore di sé), nel palcoscenico del libero mercato che ha le potenzialità di conferire al *worker* una qualche visibilità rispetto agli altri utenti, fino a quando il mercato stesso è disposto a tollerare tale visibilità nel palcoscenico della Rete. L'idea di operare nel *web* per scelta allontana nel *worker* (talvolta paradossalmente: Ichino 2017, 535-36) l'immagine di un capo e corrobora l'idea 'di libertà sovrana' all'interno di un sistema che si muove sulla base di pure scelte individuali. Il che, «se non fosse una interpretazione, la si potrebbe considerare una follia» (Ciccarelli 2018, 177).

²⁹ Il concetto è espresso parafrasando Caruso, Del Punta e Treu 2020, 24.

La percezione dell'autonomia è dunque, molto spesso, quand'anche non sempre, nulla più di questo. Le tecnologie digitali delle piattaforme non sono in grado di abilitare il lavoratore verso l'autonomia del lavoro – almeno non così frequentemente – mentre hanno la potenzialità, al contrario, di determinare una vera metamorfosi degenerativa del lavoro con svuotamento di poteri e di autonomia decisionale, misto a un pizzico di ipocrisia.

3.2 Brevi riflessioni in libertà (e senza pretese) su salute e salubrità digitale del lavoratore

È tuttavia l'ambito dei diritti dei lavoratori (e relativo esercizio) ad essere meritevole di particolari attenzioni, soprattutto quelli che attengono alla salute e alla riservatezza: ciò dovendo scegliere, di necessità, un punto di osservazione privilegiato, rispetto ai tanti temi possibili.

Quanto al diritto alla *salute* (ma qui cfr. anche cap. III, par. 3.2), questo è traducibile sia nel diritto alla disconnessione (quindi alla tutela fisica e psichica dall'esposizione eccessiva alle apparecchiature digitali e al lavoro) sia nel diritto alla salubrità dei luoghi di lavoro non presidiati dagli obblighi datoriali in tema di salute e sicurezza.

Il primo profilo emerge, dal punto di vista strettamente formale, nel momento in cui l'esecuzione di lavoro subordinato a distanza venga assoggettata a un qualunque sistema di controllo dei tempi della prestazione da parte del datore di lavoro, come ad esempio prevede la legge sul lavoro agile³⁰. Al contrario, in mancanza di tale controllo o regolazione tra le parti³¹, il diritto alla disconnessione diviene privo di un parametro di regolazione formale, e dunque sostanzialmente rimesso all'autonomia del lavoratore a cui resterebbe solo la possibilità di provare che il carico di lavoro e il livello di responsabilità assegnati non gli consentono di disconnettersi mai realmente dalle apparecchiature digitali e dal lavoro, dando luogo a un debordamento dei confini tra vita privata e lavorativa³² e, quindi, al già segnalato fenomeno della porosità del tempo di lavoro.

³⁰ Cfr. art. 19, l. 81/2017 che conia formalmente il diritto alla disconnessione. In particolare, Razzolini 2022.

³¹ È perlopiù il caso delle pubbliche amministrazioni con lo *smart-working* che, pur applicando un sistema di timbratura per l'esecuzione del lavoro ordinario, non hanno quasi mai previsto delle regolazioni collettive utili a stabilire come si controlli la durata della prestazione e come si garantisca il diritto alla disconnessione, per il tempo di esecuzione da remoto.

³² Secondo una stima di Eurofound il 27% dei lavoratori digitali da remoto avrebbe lavorato durante il tempo libero per soddisfare esigenze aziendali: Vargas Llave 2020.

È su questo frangente che si appunta la Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 in tema di diritto alla disconnessione (Santucci 2022), la quale, nel chiaroscuro dei lavori digitali da remoto, evidenzia: «l'intensificazione del lavoro e l'estensione dell'orario di lavoro» (lett. B); lo sviluppo della cultura del «sempre connesso» o «costantemente di guardia» (lett. C); l'acuirsi di rischi quali «l'isolamento, la dipendenza dalle tecnologie, la privazione del sonno, l'esaurimento emotivo, l'ansia e il *burnout*» (lett. E); l'impatto discriminatorio di genere, dato che tali strumenti incidono in modo «sproporzionato» su coloro che hanno responsabilità di assistenza, solitamente donne. La Risoluzione chiede alla «Commissione di includere il diritto alla disconnessione nella sua nuova strategia in materia di salute e sicurezza sul lavoro» (punto 25), invitando gli Stati membri a definire misure adeguate per assicurare che una disconnessione venga garantita anche in presenza di una maggiore autonomia decisionale del lavoratore mediante indici «oggettivi, affidabili e accessibili»³³ e, infine, spronando le organizzazioni sindacali a fare la loro parte in sede di contrattazione collettiva. Lo stimolo ha prodotto intenzioni ambiziose, protese perfino verso un diritto universale alla disconnessione, a vantaggio di chiunque si trovi a prestare attività lavorativa tramite apparecchiature digitali, a prescindere dall'inquadramento giuridico posseduto (Zoppoli I. 2023, 292-303). Sarà il tempo a giudicare quanto tale progetto sia praticabile a vantaggio dei sempre più numerosi *crowdworker* formalmente autonomi.

Quanto al profilo della *salubrità*³⁴ dei luoghi di lavoro a distanza, va compiuto un distinguo. Intanto la salubrità è legata ai luoghi fisici in cui il lavoratore staziona fisicamente; e qui mi limito al richiamo dell'art. 22, comma 2, l. 81/2017 che estende gli obblighi collaborativi del lavoratore al caso di esecuzione della prestazione «all'esterno dei locali aziendali». La previsione, tuttavia, non chiarisce (per le elevate implicazioni che ha la questione) se ciò comporti un diritto/dovere di rendere accessibili al datore di lavoro, o al medico competente³⁵, tutti i locali privati in cui si svolge l'attività lavorativa e, ogni volta, quelli nuovi che il lavoratore dovesse individuare. Né fornisce indicazioni su come gestire casi di infortunio sul lavoro, che potranno quindi basarsi su eventuali interpretazioni estensive della giurisprudenza.

Questioni non dissimili, e altre ulteriori, riguardano altresì i locali di *co-working* frequentati da lavoratori di aziende diverse, perché in questo caso è ancor meno chiaro come sia possibile integrare, e a carico di chi,

³³ Cfr. Corte Giust., 14/5/2019, causa C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)* con nota di Leccese 2020.

³⁴ In argomento anche Prodomo 2003.

³⁵ Su quest'ultimo punto, tuttavia, cfr. Interpello Min. Lav. n. 1 dell'1/2/2023.

le misure in tema di salute e sicurezza; come sia possibile traslare su un eventuale terzo, gestore dello spazio di *co-working*, rischi e prerogative in tema di sicurezza (ammesso che mai lo sia, sulla base del nostro diritto nazionale); come sia possibile garantire la salute del lavoratore dai rischi interferenziali presenti nei luoghi di *co-working* (a partire dagli stessi impatti elettromagnetici multipli); come sia possibile tutelare il lavoratore dalle conseguenze sulla sua salute che possono derivare dal rapporto con i condivisori dello spazio fisico.

L'assenza di un indirizzo regolativo al riguardo dovrebbe particolarmente sollecitare le imprese al virtuosismo della CSR e della sostenibilità, adoperandosi affinché il lavoro a distanza divenga un modo per migliorare la vita, oltre che il lavoro, dei propri dipendenti e non per disinteressarsi delle misure di tutela, approfittando del fatto che costoro si trovino fuori dal bacino fisico dell'impresa e per nulla soggetti al controllo degli organi ispettivi.

Il secondo concetto di salubrità è strettamente connesso al 'diverso luogo', che è quello non-fisico, costituito dal *web*, connotato da svariate insidie. Si pensi ai rischi di intrusioni *hacker* che potrebbero portare alla clonazione dei codici di accesso a dati o beni, quali conti correnti, dati sanitari o altri beni personali accessibili con chiavi digitali o alfanumeriche, detenuti nel pc fornito dal datore di lavoro, oppure presenti in apparecchiature in uso promiscuo.

Si pensi anche ai rischi dell'accesso al metaverso, al cospetto del quale il diritto alla salute è tutto da scrivere. Quanto è il tempo di tolleranza umana per la permanenza nella dimensione virtuale dal punto di vista fisico, sensoriale e psicologico (se ci sono limitazioni così stringenti già solo per l'uso del videoterminale)? Esistono studi adeguati per valutare gli impatti dell'adattamento oculare e cerebrale alla realtà virtuale o alle interfacce aptiche?³⁶ Quali sono i diversi criteri da adottare per assicurare che anche in tale contesto sia garantito un diritto alla disconnessione? Quali sono le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica di chi si muove nel metaverso dal momento che possono verificarsi vere e proprie aggressioni da parte di *Avatar* con conseguenze fisiche sugli umani, oltre che psicologiche? Sono sufficienti le garanzie delle cosiddette *safe rooms* rilasciate dagli sviluppatori dei mondi virtuali? Quando e come sarà possibile gestire le dinamiche del metaverso nella classificazione dei rischi (e relative misure) previsti dal Documento di Valutazione dei Rischi?

³⁶ Gli studi sui minori hanno ad esempio già svelato come vi sia una accelerazione o incremento della miopia.

3.3 Proseguendo, con lo stesso stile, su riservatezza e luoghi privati di lavoro

La gestione dei collegamenti da remoto, nei contesti di vita privata, è anch'essa alquanto delicata, talvolta implicando una sorta di adeguamento dei modelli di *privacy policy* utilizzati dall'azienda. Diritto a una particolare tutela della *riservatezza* e tutela della dignità del lavoratore digitale a distanza sono due facce della medesima medaglia. Peraltro, la ricerca di una maggiore sicurezza del posto di lavoro potrebbe incidere sulla tutela della riservatezza, laddove dovesse comportare verifiche sull'abitazione in cui si svolge la prestazione lavorativa. Anche in questo caso, sicurezza e libertà rischiano di essere trascinati in un gioco passibile di contaminare o ridurre la seconda in nome della prima, mentre ho già cercato di argomentare come solo una maggiore riservatezza sia garanzia di maggiore sicurezza (cap. IV, par. 6.1).

Ad esprimere il concetto potrebbe forse bastare la notizia dei primi di agosto 2023 sulla modifica delle *privacy policy* e del contratto di utilizzo della piattaforma *Zoom Meeting*. Tale multinazionale del *web* avrebbe introdotto modifiche alle informative sul sistema di fornitura del servizio per utilizzare, o cedere a terzi, i contenuti presenti nella piattaforma, e quindi tutto ciò che riguarda riunioni, incontri, colloqui e via dicendo, che siano transitati nella piattaforma stessa, con lo scopo di addestrare propri sistemi di Intelligenza artificiale. I dati restano pur sempre del proprietario e di chi a quelle riunioni ha partecipato, ma *Zoom Meeting* se ne appropria in conseguenza della adesione alle *privacy policy* a cui il fruitore ha aderito, senza che vi sia al momento contezza circa l'uso che la piattaforma farà di tali dati, laddove specialmente si tratti di dati in possesso di pubbliche amministrazioni o, ad esempio, di dati sanitari.

La partecipazione a riunioni di lavoro, in specie se svolte da luoghi privati, rende dunque particolarmente vulnerabili i lavoratori, con ricadute che vanno molto al di là della tutela della riservatezza, sfociando perfino nella intrusione su aspetti più reconditi della propria vita, sullo stato di salute, sulle condizioni di contesto, sugli orari dei membri della famiglia, sulle abitudini, sullo stile di vita e altro ancora, incidendo direttamente sulla tutela della dignità ed esponendo il lavoratore a giudizi extra-lavorativi dai potenziali impatti sul rapporto di lavoro.

L'esempio della piattaforma *Zoom Meeting* esprime in maniera evidente come sia la riservatezza a fornire le necessarie garanzie per la sicurezza di ogni lavoratore e quella degli utenti della Rete in generale. Pretendere dal datore di lavoro ogni più ampia garanzia in suo possesso sul fatto che gli strumenti tecnologici utilizzati abbiano *privacy policy* adeguate ad assicurare i più basilari diritti è esempio evidente di responsabilità sociale e

di sostenibilità dell'agire imprenditoriale, in attesa che la normativa faccia il suo corso attraverso più pervasivi strumenti di *compliance*.

L'uso di sistemi di collegamento da remoto, come nel caso sopra rappresentato, può infatti incidere su aspetti come l'acquisizione del tono della voce, della gestualità, delle espressioni utilizzate dal lavoratore e di ogni altro contenuto materiale circolato nel collegamento *online*, che viene processato da sistemi di IA senza troppa consapevolezza del datore di lavoro o dei lavoratori stessi, oppure ceduto a terzi affinché siano questi a processarli. Fra l'altro, le piattaforme digitali per riunioni o collegamenti da remoto non saranno ragionevolmente annoverabili tra quegli strumenti che la Proposta di Regolamento sull'IA definisce come sistemi ad alto rischio, dal momento che la finalità, costituita dall'addestramento dell'IA del fornitore, non è destinata ad incidere sulle prerogative e i contenuti del rapporto di lavoro in fase di assunzione, svolgimento o cessazione.

Infine, è il caso di segnalare l'ulteriore peculiarità del tema qui affrontato, quando la prestazione viene resa in locali di *co-working*.

È così quanto mai evidente come entrambi i capitoli del diritto del lavoro, quello della salute e della riservatezza, siano in ampia parte da (ri)scrivere o reinterpretare al più presto.

3.4 Riflessioni sparse sui possibili 'spazi' e posizionamenti della CSR nel contesto degli ICT remote work

Particolarmente problematica è, *last but not least*, la questione relativa alla giurisdizione in caso di controversie, dal momento che la disciplina ampiamente favorevole dei Regolamenti Roma I e Bruxelles I-bis³⁷ ha un campo di applicazione non del tutto piano, né esente da problematiche laddove la riflessione si sposti al piano del lavoro su piattaforma (e nonostante il tenore della attuale proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali)³⁸. In primo luogo, la scelta di radicare la competenza sulla base del luogo in cui risiede il lavoratore è una scelta secondaria rispetto al luogo concordato tra le parti: e le piattaforme hanno pressoché sempre l'accortezza di 'concordare' formalmente il foro competente (Tufo 2021). In secondo luogo, non è affatto agevole verificare il luogo in cui il lavoratore ha eseguito la sua prestazione *online* – e per quanto tempo rispetto al lavoro complessivamente svolto – quand'anche si possa fare riferimento al «luogo abituale» come ampiamente interpretato dalla Corte di Giustizia (Ca-

³⁷ Ampiamente, Orlandini 2013 e 2014.

³⁸ In argomento, e in particolare sul tema della giurisdizione in Europa, Brino 2020a, 125-7. Cfr. inoltre Brino 2020b.

rinci e Henke 2019)³⁹. Inoltre, le citate previsioni normative sono pensate e limitate al lavoro subordinato su piattaforma, divenendo quindi impraticabili per il più ampio bacino degli autonomi (Treu 2022b, 21-3), sui quali incombono anche le incertezze per la questione qualificatoria sopra detta.

Anche a riguardo dello *smart-working* – giusto per evidenziare i possibili scenari – le questioni relative alla giurisdizione non sono poi neppure così scontate. Qui può valere un mero richiamo al commento di una recente ordinanza di Cassazione.

Nel giudizio in cui un lavoratore rivendicava differenze retributive per la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro originariamente intermittente a termine, il Tribunale di Roma aveva declinato la propria competenza territoriale, in favore, alternativamente, tra gli altri, del tribunale di Civitavecchia, luogo in cui il dipendente svolgeva la propria attività lavorativa in *smart-working*. In sede di regolamento necessario di competenza, la Corte di cassazione, pur ricordando l'ampiezza che la propria giurisprudenza attribuisce alla nozione di unità produttiva aziendale (al fine dell'individuazione del foro della dipendenza cui è addetto il lavoratore, uno dei tre possibili fori in materia), ribadisce peraltro che essa presuppone comunque un collegamento oggettivo e soggettivo del luogo della prestazione con l'organizzazione aziendale, collegamento che non è rinvenibile nel caso in esame, in cui l'abitazione del dipendente fungeva da mero luogo della prestazione (tra l'altro temporaneo e non unico), senza ulteriori elementi che ne connotassero in qualche modo l'inserimento nell'organizzazione aziendale (così in Wikilabour 2023).

Sembra quindi di poter constatare come, al cospetto del lavoro *non subordinato* intermediato da piattaforme, non vi siano particolari spazi per pensare a forme di responsabilità sociale dell'impresa. Né è rinvenibile una sensibilità alla sostenibilità sociale e verso i lavoratori nelle pratiche commerciali imposte al nuovo mercato del lavoro digitale globalizzato.

La dimensione dei mondi virtuali, noti come metaversi, è perfino tutt'altro che inquadabile in relazione alle questioni sopra accennate e continua a muoversi trasversalmente su di esse. Le proposte regolative in atto non ne trattano, fatta eccezione per la nuova *Strategia sul Web 4.0 e sui mondi virtuali*, adottata dalla Commissione europea l'11 luglio 2023⁴⁰. In questa si afferma senza alcun tentennamento che «i mondi virtuali avranno un impatto

³⁹ Sulle questioni relative al luogo di esecuzione e alla relativa individuazione della legge applicabile nel caso del *crowdwork*, cfr. inoltre Vitaletti 2019.

⁴⁰ Cfr. il comunicato stampa della Commissione europea *Verso la prossima transizione tecnologica: la Commissione presenta la strategia dell'UE per guidare il Web 4.0 e i mondi virtuali* <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_3718>.

sul modo in cui le persone vivono insieme, portando opportunità e rischi» e che tali mondi consentiranno «un'integrazione tra oggetti e ambienti digitali, e reali e migliori interazioni tra gli esseri umani e le macchine».

Le questioni principali attengono quindi – ben prima di quelle relative alla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro che si svolge nel mondo virtuale o a quella della giurisdizione (che restano pur sempre centrali e ancor più enigmatiche) – sia alla «Governance globale» dei mondi virtuali e del *web* 4.0, sia alla individuazione degli «attori della catena del valore dei mondi virtuali», sia ancora alla creazione di «standard globali per mondi virtuali aperti e interoperabili», con lo scopo di evitare che tali 'terre' del cyberspazio, già oggetto di compravendita, siano dominio di pochi attori riconducibili alle grandi multinazionali del *web*.

Saremo presto, molto presto, al cospetto di tanti «mondi», destinati (davvero?) a soppiantare i luoghi non fisici del *web* che conosciamo.

Ma al cospetto di così tanti mondi, dimensioni, non luoghi e ambienti ancora profondamente ignoti, ma tutti *smart* (almeno nel nome), quanto mai potrà pesare la singola piccola, o media, impresa nel fare la differenza in termini di responsabilità sociale?⁴¹ Sarà davvero questa o saranno piuttosto le *big tech* a detenere le redini della gestione degli *ICT remote work*? Sarà davvero possibile all'impresa 'comune' prendere le distanze dall'utilizzo di piattaforme che non rispondano ai canoni di etica dell'impresa socialmente responsabile? O tutto questo rischia piuttosto di portare le imprese virtuose fuori da quel 'mercato' gestito, in misura crescente, dalle multinazionali?

Tenere ferme alcune domande forse potrà servire ad avere occhiali meno offuscati di fronte ai nuovi scenari sfidanti il diritto del lavoro.

4. La dimensione sociologico-giuridica del luogo (e del tempo) di lavoro

4.1 Nuovi luoghi per nuovi spazi della sostenibilità?

La riflessione sugli spazi *online* di lavoro implica un affaccio sul tema della *sostenibilità sociale* in senso ampio.

Perché in effetti parlare di spazi di lavoro *online* può portarsi dietro la questione della 'riscrittura' dei *territori* geografici, avendo i modelli di lavoro da remoto le potenzialità di interrompere il binomio che lega il luogo di vita al luogo di lavoro (Corazza 2022; Occhino 2018); legame che di necessità costringe allo spostamento geografico del lavoratore e allo spopolamento progressivo di alcune zone del Paese. Potrebbero in effetti

⁴¹ Qualche riflessione in questo senso anche al cap. II, par. 3.

sorgere potenzialità, anche per i territori, da un'efficiente politica di organizzazione di spazi di *co-working* in cui favorire quelle forme di aggregazione tra lavoratori che la remotizzazione del lavoro tende ad annullare.

Non saprei dire, tuttavia, quanto la politica possa essere davvero interessata a un simile dimensionamento della sostenibilità, che invece sarebbe utile a fornire una adeguata risposta anche all'eventuale uso massivo che le imprese dovessero fare del lavoro digitale da remoto. E, comunque, sarebbe pur sempre necessario considerare e ri-considerare perlomeno *quale* tecnologia rendere disponibile in ogni dove (se solo quelle legata ai servizi essenziali o altro), se la prospettiva dovesse divenire quella di consentire al lavoratore la più totale disponibilità di scelta dei luoghi dove 'rientrare' o dove stanziarsi. Dal che, scaturirebbero riflessioni ancor più ampie, come una sorta di reazione a catena, sulla tollerabilità di ogni luogo a interventi di appesantimento tecnologico con Reti e infrastrutture ambientalmente impattanti. È il caso di non dimenticare che vi sono anche luoghi ambiti proprio per la loro distanza dalla tecnologia e per l'immersione più profonda nella natura e nel paesaggio incontaminato. Si tratta quindi di constatare come il tema induca a svolgere riflessioni più ampie e non così banali, sulla stessa tecnologia come fattore di riduzione delle diseguaglianze e del divario sociale⁴², ma anche sulla tecnologia come fattore di incremento dello *stress* digitale-mediato.

È comunque il caso di citare il decreto «Sostegni-ter»⁴³ nella previsione che ha regolato la figura del «nomade digitale» (dal nome non particolarmente accattivante) per favorire l'ingresso in Italia dei talenti residenti all'estero. A tale figura fanno capo i «cittadini di un Paese terzo, che svolgono attività lavorativa altamente qualificata attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di lavorare da remoto in via autonoma ovvero per un'impresa anche non residente nel territorio dello Stato italiano». Ai nomadi digitali sarà rilasciato un permesso di soggiorno per un periodo non superiore a un anno, senza che sia richiesto il nulla osta al lavoro e il permesso di soggiorno (andando in deroga alle quote di ingresso per lavoro previste dal decreto Flussi del 1998 e senza accordo con il Paese terzo).

La possibilità di favorire, attraverso il lavoro digitale da remoto, un *ripopolamento* delle aree da cui i lavoratori si sono allontanati in cerca di lavoro, è dunque particolarmente interessante, ma destinata a confrontarsi con aspetti eterogenei.

⁴² Cfr. Corazza 2022, 438-40, anche nei rinvii di dottrina.

⁴³ Cfr. d.l. n. 4 del 2022, art. 6-*quinquies* introdotto dalla legge di conversione n. 25 del 28 marzo 2022.

Il processo rischia intanto di essere particolarmente lungo e destinato, magari ben presto, a essere superato da chissà quali altri modelli di tecnologizzazione degli spazi virtuali. Se davvero il lavoro sul metaverso è destinato a estremizzare il lavoro da remoto o su piattaforma per come oggi lo conosciamo, potrebbe essere che i costi tecnologici delle apparecchiature digitali non consentano, almeno non nei primi anni, di favorire quel processo di ritorno ai luoghi del cuore (particolarmente favoriti dai progetti del FAI).

Vi è poi da considerare che, solitamente, i giorni di lavoro in modalità 'smart' sono intervallati da lavoro in presenza (è ad esempio così nelle Pubbliche Amministrazioni) e comunque non vi è ancora una maturazione degli istituti tale per cui il datore di lavoro si accontenti di vedere del tutto sporadicamente il lavoratore nella sua 'dimensione fisica'. Ben spesso potrebbe prevedere dei momenti di raccordo strutturati in maniera tale da rendere di fatto impraticabile la scelta del luogo geografico in cui vivere; oppure prevedere solo temporaneamente l'accesso a forme di *remote digital work*, che di certo non favoriscono la scelta di mutare il luogo di vita.

La questione ha quindi delle enormi potenzialità, perché potrebbe davvero favorire un processo di ritorno alle dimensioni locali che dunque includono anche consumi vicinali e a chilometro zero. Ma si tratta di saper cogliere con attenzione il tema e le relative opportunità, che non siano mai tali da andare a discapito dei bisogni che il lavoratore ritiene di assecondare, a partire da quelli di socializzazione (e partecipazione sindacale attiva: cfr. già Scarpelli 1998, 262) che il lavoro in azienda invece favorisce. Perché il lavoro a distanza si porta dietro il rischio di isolamento, se non perfino di estraneazione sociale e lavorativa (Militello 2020, 188; Bandelloni 2022b, 63), ma anche il rischio di un minor accesso ai vantaggi indiretti della comunanza aziendale: dallo sviluppo di nuove professionalità ad una migliore valorizzazione della condotta lavorativa. La virtù sta nel mezzo.

Piuttosto, il lavoro che si confà appieno alla scelta dei luoghi del vivere è il *crowdwork*, ma non saprei se questo possa bastare a rendere così allettante tale prospettiva di lavoro, in specie sotto il frangente della tutela dei diritti di chi lavora. È inoltre ancor più facile, in questo caso, che la scelta di localizzazione significhi un ritorno a territori extra-UE, anche se particolarmente fragili e insidiosi in termini di diritti umani.

Da altro punto di vista non è esente da rilievi critici l'affermazione che il lavoro digitale da remoto abbia di per sé un impatto positivo in termini di *sostenibilità ambientale* (cfr. Cagnin 2018, 108-10). Una simile lettura rischia di essere troppo semplicistica, se non propagandistica, laddove non si abbia contezza: del luogo in cui il lavoratore remotizzato praticherà il lavoro rispetto a quello in cui si trova l'azienda; dei mezzi impiegati dal singolo lavoratore per spostarsi; dell'impatto dei sistemi di riscaldamento o raffreddamento.

damento dell'abitazione rispetto a quelli del datore di lavoro; dell'impatto degli eventuali ambienti di *co-working*; del verificarsi di una sostituzione almeno alla pari dei consumi di tali sistemi (abitazione o *co-working*) rispetto a quelli aziendali (il che è scarsamente ipotizzabile, dovendosi ritenere al contrario più probabile che i consumi dell'abitazione si sommino a quelli aziendali, laddove almeno un nocciolo duro di attività venga conservata in presenza); del maggiore uso delle apparecchiature digitali e degli strumenti di comunicazione, di per se stessi energivori; del tipo di fonti elettriche da cui si approvvigionano azienda (già oggetto di obblighi dichiarativi se rientrante nel campo della NFRD) e lavoratori, e via dicendo⁴⁴.

La stima di un beneficio resta davvero meramente ipotetica e perfino per nulla realistica, senza aver svolto una ponderazione minuziosa dei vantaggi e degli svantaggi in relazione a ciascun singolo lavoratore e di costoro in generale. Ma un tale accertamento richiederebbe tuttavia una penetrazione troppo incisiva sui dati dei lavoratori e sul diritto alla riservatezza dei dati extra-lavorativi personali (tipo di auto posseduta, sistemi di riscaldamento usati, livello dei consumi energetici dell'abitazione, numero di componenti la famiglia, efficienza energetica dell'abitazione, numero di viaggi da e per il lavoro nell'arco della giornata, distanza del luogo di consumazione del pasto se esterno all'azienda, ecc.).

Come peraltro già rilevato (cap. IV, par. 4.2), per ciò che riguarda gli impatti indiretti dell'attività lavorativa (quali quello delle emissioni dei lavoratori per recarsi al lavoro) il sistema di rendicontazione della NFRD è interamente basato su mere stime, proprio per la difficoltà di ricostruire il dato e per le (più che ragionevoli) limitazioni datoriali nell'accesso alle relative informazioni. E per quanto paia che anche con l'applicazione della CSRD l'impianto resti, da questo punto di vista, per lo più invariato, c'è da aspettarsi che a breve la rendicontazione possa basarsi su dati reali, che si vorranno 'migliorabili'. Niente più di questo dovrà in tal caso spronare alla rivendicazione dei diritti alla riservatezza e alla non discriminazione.

La prospettiva evolutiva dell'istituto della rendicontazione ambientale e del sistema di misurazione dell'impatto dei comportamenti extra-lavorativi dei dipendenti non è infatti del tutto irrealistica. Tutt'altro. D'altro canto, lo stesso Regolamento 2018/1999/UE⁴⁵ adombra tale eventualità,

⁴⁴ Cfr. il rapporto della Commissione europea *La doppia transizione verde e digitale: come le tecnologie digitali sostenibili potrebbero consentire un'UE a zero emissioni di carbonio entro il 2050* del 29 giugno 2022: «Il telelavoro ridurrebbe lo spazio negli uffici ma potrebbe portare i dipendenti a costruire stanze di lavoro separate a casa e a riscaldare o raffreddare più spazio che se fossero in ufficio».

⁴⁵ Regolamento (UE) 2018/1999 del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'11 dicembre 2018 sulla *Governance* dell'Unione dell'energia e dell'azione per il clima che

affermando, al Considerando 19 che la riduzione di gas serra si porta dietro riforme verso «*posti di lavoro sostenibili*», che è cosa diversa dal parlare di sostenibilità del *lavoro*, della cui tutela si occupa e dovrà continuare ad occuparsi il giuslavorista. Ha già mostrato la propensione verso questa direzione l'ordinamento spagnolo, inizialmente intenzionato a introdurre la «forza maggiore ambientale» in una riforma legislativa del 2020, che avrebbe assottigliato la prevalenza degli obiettivi di sostenibilità ambientale su quelli di sostenibilità sociale e per i lavoratori, quand'anche legati a (non meglio definite) situazioni di forza maggiore (in argomento, Miñarro Yanini 2022, 784-85).

Al cospetto dell'essenzialità della tutela ambientale, è dunque necessario riflettere molto compiutamente sui modi migliori per il suo conseguimento nel pieno e più totale rispetto dei diritti dei lavoratori e dei bisogni di questi. Non esiste un secondo pianeta in cui vivere, come non esiste una seconda vita terrena da vivere (così anche per il credente cristiano, la cui vita eterna sarà proiettata in altra dimensione materiale).

4.2 *La sostenibilità del lavoro oltre lo spazio materiale: per un nuovo concetto di spazio di lavoro digitale 'praticabile'*

Varie sono le questioni che emergono in ordine al tema della sostenibilità sociale del lavoro digitale remotizzato.

Chi stabilisce – e attraverso quali parametri guida – dove debba situarsi il punto di equilibrio tra interesse economico dell'impresa a evitare i costi degli accomodamenti ragionevoli utilizzando il lavoro agile per coloro che abbiano una disabilità o una idoneità al lavoro con prescrizioni, e il diritto/interesse di costoro a socializzare in ambiente lavorativo standard e a non essere discriminati?

La diffusione del lavoro digitale da remoto su piattaforma, come tale effettuabile da chiunque nel mondo, significherà che l'impresa digitale o la piattaforma potranno sempre trovare qualcuno disposto a farlo da qualche parte del pianeta, con costi del lavoro sempre più competitivi e con sempre maggiori profitti per le piattaforme stesse (Bano 2022, 524-25): perché in effetti, se non sarà più necessario un 'luogo', forse non sarà più necessario avere quel 'qualcuno' che quel luogo abita (Castellane 2023). Peraltro, il *vulnus* della proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme

modifica le direttive (CE) n. 663/2009 e (CE) n. 715/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, le direttive 94/22/CE, 98/70/CE, 2009/31/CE, 2009/73/CE, 2010/31/UE, 2012/27/UE e 2013/30/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, le direttive del Consiglio 2009/119/CE e (UE) 2015/652 e che abroga il regolamento (UE) n. 525/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio.

digitali consiste proprio nell'aver previsto (ma come fare altrimenti?) che la regolazione trovi applicazione per i *worker* (subordinati) *che risiedono in Unione* (indipendentemente dal luogo in stabilimento della piattaforma).

Ciò non è forse destinato a ridurre la forza negoziale dei lavoratori che si trovano nei Paesi europei o comunque occidentali (Beltrametti e Cardullo 2022, 80) (dando corso a una «deriva regolativa a danno degli ordinamenti statuali con standard di tutela più alti»: Bano 2022, 533)? Le stesse piattaforme che risiedono in UE, come potrebbero essere stimolate a servirsi di lavoratori europei e non, ad esempio, asiatici, dal momento che «l'elemento decisivo per l'applicabilità territoriale è quindi il luogo in cui viene svolto il lavoro mediante piattaforme digitali e non il luogo in cui è stabilita la piattaforma di lavoro digitale o in cui è offerto o fornito il servizio al destinatario»?⁴⁶

Il sindacato potrà mai essere adeguatamente attrezzato al riguardo, considerato che una remotizzazione del lavoro comporterà un sempre maggiore avvicinamento ad una dimensione «globale» del lavoro digitale? Il processo di individualizzazione del lavoro digitale che è implicito nella remotizzazione (perché l'eventuale contatto con gli altri si sviluppa nel non-luogo *online*), non porterà un crescente indebolimento del ruolo del sindacato? Se la lotta sindacale si alimenta prevalentemente dal dialogo tra lavoratori che si sviluppa nei luoghi di lavoro (Donini 2019, 102)⁴⁷, è ragionevole pensare che il sindacato riuscirà a trovare delle strategie per coalizzare tanti *worker* individualizzati e isolati⁴⁸, meno propensi al conflitto (Ferrari 2020), scarsamente agevolati dall'estensione di norme come il titolo III dello Statuto (Caruso 2019, 7; Lassandari 2018, 62; Tufo 2021, 424; Recchia 2018, 159; Faleri 2022c), la cui voce portare al cospetto delle multinazionali (cfr. Carrieri 2020)? Potrebbe pensare, il sindacato, di fare rete con altri portatori di interessi, facenti capo alla società civile e alla cittadinanza (Forlivesi 2022, 157)? Badiamo infatti che il risultato delle azioni sindacali in favore dei lavoratori del *food delivery* è stato possibile

⁴⁶ Così, nell'illustrazione dettagliata all'art. 1 della Proposta (ma vedasi anche Considerando 17).

⁴⁷ Cfr., inoltre, Corazza 2022, 436.

⁴⁸ Una ricerca del *Centre for Employee Relations and Communication* dell'Università Iulm (Cerc) – riportata da Colletti 2023, 30 – rileva come i neoassunti (nel cui campione il 73% fa *smart-working* per tre giorni alla settimana) non riescano a cogliere i problemi reali dell'organizzazione produttiva manifestando percezioni di isolamento sociale in misura di 2,44 su 5: «Si impone il *digital workplace* con tutte le sue funzionalità, ma le singole applicazioni non riescono a creare da sole un nuovo spazio di lavoro. C'è necessità di costruire un sistema organizzativo anche in presenza di lavoratori dispersi in diversi luoghi».

sul presupposto che si trattava di lavoratori della *on demand economy*, operanti tramite la Rete ma fuori da essa, e in territorio italiano.

E quindi: la circostanza che il processo di sindacalizzazione non riguarderà, almeno nel breve periodo, coloro il cui lavoro si svolge nella Rete, tramite piattaforme, e in larga misura coloro che sono digitali remotizzati, porterà a una sorta di polarizzazione della sindacalizzazione a vantaggio di coloro che svolgeranno un lavoro *standard* presso i locali dell'azienda? Considerato che l'*Internet of Things* favorirà la remotizzazione di un numero crescente di lavori comunemente svolti in azienda (Corazza 2017, 15-22), quali saranno gli effetti di tale polarizzazione sui diritti delle relative 'popolazioni' di appartenenza dei due modelli di lavoro?

Da altro punto di vista ancora: quale sarà l'impatto della remotizzazione digitale del lavoro sul sistema economico e sull'attuale modello dei consumi? Uno spostamento del luogo di esecuzione del lavoro per numeri crescenti di lavoratori, che ricadute avrà sui servizi localizzati nei pressi dell'impresa (e quindi sull'occupazione), a partire da quelli legati alla somministrazione di pasti fino a quelli di trasporto pubblico e privato? La circostanza che il lavoro da remoto porterà a ridurre lo spostamento fisico dalla propria abitazione spingerà a praticare maggiormente l'acquisto *online*, a vantaggio delle multinazionali addette alla consegna, ma a discapito dei negozi nei pressi dell'azienda, o lungo il tragitto, che altrimenti sarebbero stati frequentati dal lavoratore? E come valutare la sostenibilità di acquisti che provengono dall'altra parte del globo a cui potremmo essere maggiormente propensi (stante i minori costi) o dei quali non siamo neppure in grado di risalire all'origine nazionale?

È evidente che si tratta di temi che hanno una grande ricaduta in termini di sostenibilità sociale, essendo questi destinati a incidere negativamente sull'economia di scala e quindi sulle singole sostenibilità locali (Giubboni 2009, 92), nelle quali aggravano il bisogno di lavoro, a vantaggio di un'economia massiva e capitalistica.

Pensare alla sostenibilità del luogo di lavoro dovrebbe allora portarci a spaziare anche nella dimensione di una maggiore valorizzazione di quello che è il luogo classicamente inteso, sviluppando ad esempio la prospettiva di «ufficio biofilico», in armonia con la natura, e quindi anche in grado di favorire il benessere psico-fisico del lavoratore, a dimostrazione di come possano esserci vari e diversi modelli di sostenibilità che sappiano coniugare ambiente e lavoro. Un esempio è stato presentato in occasione del *Welcome, feeling at work* di Milano, per un progetto di *Europa Risorsa SGR* che sorgerà nei pressi del Parco Lambro di Milano, con sviluppo di architettura organica (cfr. Longo 2023, 43). Si ritiene che il progetto sia in grado di fornire notevoli risparmi economici per l'impresa (stimati fra i due e i tre milioni di euro all'anno), una significativa riduzione di

impatto ambientale (grazie alla riduzione dei consumi energetici e al tipo di struttura) con notevoli vantaggi psico-fisici per i lavoratori (anche soggetti a minor rischio di contrarre malattie). Il tutto, per un esempio concreto di sostenibilità.

Resta al fondo un pizzico di amaro, nel constatare che le domande a chiusura del presente lavoro superano di gran lunga quelle poste in apertura. Ma favorire un affaccio al dubbio è forse l'unico modo di porsi di fronte al futuro che ci attende.

In chiusura, senza concludere

La questione della sostenibilità digitale è interessata e lambita da numerosi interventi regolativi delle istituzioni europee. Alcuni di questi sono ancora in corso, altri risentono di necessarie rivisitazioni e limature, altri ancora certamente lo saranno nel prossimo futuro. La visione complessiva non è dunque così nitida. Tuttavia, il *corpus* normativo pare proteso lungo la direttrice già tracciata, sul finire degli anni '90, in relazione alla disciplina del commercio elettronico¹ e connotata dalla scelta di realizzare un contesto regolativo unitario con limitati spazi di manovra per le regolazioni nazionali. La ragione, allora come adesso (vedasi cap. II, par. 4.4), è quella di non compromettere la concorrenza, lo sviluppo della tecnologia digitale, la diffusione di servizi legati al *web*, il rafforzamento dei servizi e dei sistemi digitali e di IA e di favorire un indirizzo strategico agli investimenti, tentando di indulgere parcamente, nei limiti del necessario, nella protezione da eventuali rischi soggettivi determinati dalla tecnologia.

Il che impone, soprattutto alle istituzioni politiche europee e a quelle nazionali, ma anche alle organizzazioni sindacali, di avere uno sguardo costantemente e particolarmente attento all'evolversi dello sviluppo tecnologico nei prossimi anni, se non nei prossimi mesi². Così come impone

¹ In argomento Laghi 2020, 98; Ferrari e Laghi 2012.

² Epifani 2020, 81: «La politica è determinante. O lo sarebbe, se sapesse di che si parla quando si ha a che fare con le tecnologie».

di favorire il massimo allargamento possibile alle strategie e tematiche di ricerca e di sviluppo tecnologico, per mantenere la più totale apertura verso quegli investimenti che si rivelino come i maggiormente promettenti e sostenibili; ma senza considerare nessuno di questi come l'unico approdo possibile. Un esempio per tutti, preso dal dibattito politico di questi mesi, è quello legato alla regolazione dell'auto elettrica. Qui il dibattito ha riguardato e riguarda, tra gli altri aspetti, la questione relativa ai timori di una normativa europea di stampo regolamentare che legittimi le solo auto elettriche (ed eventualmente basate su *eFuels* e biocarburanti), rischiando di affossare la ricerca europea su modelli tecnologici che vantano almeno altrettanta sostenibilità³, come l'idrogeno (su cui invece investe da tempo Toyota ma anche la Svizzera) o la combinazione di idrogeno ed elettrico⁴.

Le strategie di ricerca, laddove opportunamente declinate, dovrebbero infatti mirare a *reindirizzare* i vantaggi economici della trasformazione tecnologica in favore di quelle categorie di soggetti che sono stati maggiormente svantaggiati dall'innovazione stessa o che questa abbiano subito. E proprio per tale ragione, è quanto mai essenziale tenere aperte tutte le possibilità di sviluppo tecnologico, così da cogliere e sfruttare soprattutto quelle che avrebbero un minor impatto in termini economici e sociali, per il consumatore comune e per i lavoratori.

Il tema della ricerca si porta tuttavia dietro quello della serietà del confronto scientifico, invece sempre più esposto al rischio di condizionamenti legati a conflitti di interessi di chi fa ricerca e agli investimenti economici delle multinazionali, protesi a indirizzare i temi stessi della ricerca verso contesti che l'alta finanza ha giudicato meritevoli di investimenti, in quanto destinati a portare maggiori e più duraturi successi nel minor tempo possibile⁵. Ciò potrebbe spiegare, per restare nell'esempio (tra i tanti pos-

³ Cfr. Epifani 2020, 83-5: «dipendendo la scelta dell'innovazione anche da un fattore culturale – non si può pensare di diventare innovatori in un giorno, o in una legislatura governativa».

⁴ Un sostegno all'idrogeno da parte del *Recovery Plan*, che tuttavia pare limitato alla ricerca nel campo della produzione industriale, parrebbe essere entrato nell'agenda del Governo italiano per la riconversione dei settori industriali che utilizzano metano: cfr. Dominelli 2023, 9.

⁵ In argomento, cfr. cap. IV, par. 6.1 nel richiamo al documento *Raccomandazioni sull'uso di social media, di sistemi di posta elettronica e di instant messaging nella professione medica e nella comunicazione medico-paziente* (21 luglio 2023). Ivi, la ICT della Fnomceo mette ad esempio in guardia proprio sul rischio che l'utilizzo dei *social* da parte dei medici iscritti possa rappresentare l'occasione di esprimere giudizi condizionati da conflitti di interessi, evidenziando che gli iscritti all'Ordine dovrebbero favorire mezzi di comunicazione nei quali dare conto del conflitto di interessi che li riguarda.

sibili) la scarsa propensione alla ricerca nell'ambito della locomozione a idrogeno, avendo questa, in effetti, dei bassi costi di produzione e quindi una resa economica per gli investitori, una volta sviluppato il prodotto, decisamente più contenuta o quasi assente (essendo, il procedimento di elettrolisi, di per sé piuttosto banale).

Il sostegno alla ricerca pubblica e indipendente da parte delle istituzioni politiche è dunque un tassello determinante nello sviluppo di strategie di sostenibilità.

Tali rilievi non possono essere sottaciuti. Prima di tutto perché il rigore della ricerca scientifica – oggi più che mai necessario parlando di tutela dell'ambiente e di sviluppo tecnologico, ovvero di temi universali e come tali capaci di impattare sui diritti umani di tutti i cittadini e lavoratori nel mondo – è l'unico approccio che possa essere indifferentemente applicato alla matematica come all'archeologia, alla medicina come alla tecnologia. Inoltre, solo una ricerca seria e realmente indipendente è davvero utile ad approfondire scientificamente ogni innovazione, a individuare prima e meglio eventuali difetti del prodotto, a risolverli con la dovuta attenzione e senza il timore di contraddire un punto che si riteneva fermo, evitando così un approccio ideologico all'innovazione, sia positivamente che negativamente; evitando di fare dell'innovazione un punto di approdo statico e che non può essere messo in discussione (che è peraltro l'esatto contrario della scienza).

È difficile pensare a quanto tale scontata lettura dell'approccio scientifico – che banalmente è quella che ci ha consentito di mettere in discussione la salubrità dell'amianto nei luoghi di lavoro, imponendone la rimozione in tutti i contesti produttivi, dalle navi alle fabbriche; o di riconoscere gli effetti dannosi dell'inquinamento prodotto dalle cokerie delle acciaierie – sia effettivamente praticabile, oggi, al cospetto di multinazionali e fondi di investimento che, dopo aver investito ingenti risorse nello sviluppo di un determinato prodotto (tecnologico o meno che sia) abbiano necessità di far vedere agli azionisti che l'investimento porterà profitto, nel più breve tempo possibile – il che, come rilevato più volte, difficilmente si confà al concetto di sostenibilità – con la relativa messa in commercio del prodotto o l'adozione di politiche che ne favoriscano l'utilizzo. E la Rete è il grande moltiplicatore dell'eco di tali interessi economici.

Un contributo di Park, Leahey e Funk (2023), apparso su *Nature*, svela come la scienza «dirompente» sia in declino⁶, riferendosi anche a quella scienza che tenta di mettere in discussione le acquisizioni precedenti.

⁶ Con un indice CD medio diminuito di oltre il 90% tra il 1945 e il 2010 per i contributi e di oltre il 78%, tra il 1980 e il 2010 per i brevetti.

Il che sarebbe avvenuto senza una vera causa, quand'anche sia probabilmente il contesto scientifico e sociale, ma anche il modello accademico e culturale, a determinare tale risultato, di fatto 'premiando' più la ricerca confermativa piuttosto che quella che mette in discussione acquisizioni ritenute ferme. Al contrario, l'innovazione scientifica dovrebbe trarre, sempre secondo gli autori, la giusta linfa da un adeguato *mix* di *disruptive* e di *incremental science*: perché la «disruptive» non è 'valida' *tout court*, né la «incremental» è necessariamente 'fallace', ma neppure il contrario. La ricerca che tali autori propongono è interessante, perché costruita sui dati delle citazioni di 45 milioni di opere e 3,9 milioni di brevetti scientifici nel mondo, da cui emerge la ridotta propensione degli studi scientifici temporalmente successivi a citare quelli precedenti se *disruptive*, così come emerge la tendenza dei grandi gruppi di ricerca verso la scienza incrementale, piuttosto che dirompente. E qui sarebbe interessante capire quale è il rapporto tra ricerche incrementali e dirompenti in ragione dei finanziatori delle ricerche stesse, se privati (quali i fondi di investimento) oppure pubblici, come quelli del mondo accademico⁷.

L'Antropocene, insomma, epoca geologica così definita in ragione del dedotto impatto dell'azione umana sul pianeta, è chiamata a confrontarsi con l'idea, piuttosto, di una Capitalocene, in cui l'erosione dei diritti sociali (ma anche ambientali) è anche il frutto della globalizzazione e di un sistema capitalistico sempre più accentuato. Il sociologo inglese Jason W. Moore (2017) conia, infatti, il termine nel 2016 per identificare come i parametri regolativi del pianeta non siano più (solo) biologici ma economici (almeno già dal 1400), e dunque anche finanziari, generatori di plusvalore e globalizzazione (Stiglitz 2002).

Forse, la parola Antropocene induce troppo rapidamente a ritenere che gli individui siano i soli, e in misura eguale tra loro, responsabili degli impatti ambientali⁸, non mettendo adeguatamente in risalto il fatto che è il *modello* di sviluppo globalizzato (e di organizzazione sociale) ca-

⁷ È interessante quanto si ricava dal citato *AI Index Report 2023*, della Stanford University, secondo cui fino al 2014 i modelli più significativi di *machine learning* sono stati rilasciati dal mondo accademico. Dopo tale data, l'industria «has taken over», tanto che nel 2022 erano 32 i sistemi prodotti dall'industria rispetto ai 3 del mondo accademico. Il *report* continua affermando: «Building state-of-the-art AI systems increasingly requires large amounts of data, computer power, and money—resources that industry actors inherently possess in greater amounts compared to nonprofits and academia».

⁸ Prestininzi 2022: «Che il clima cambi in continuazione è un dato di fatto. Che l'uomo possa teoricamente alterare i climi locali e globali in vario modo è anche ben conosciuto. Tuttavia, sapere quantificare e separare il contributo naturale da quello antropico non è banale».

pitalistico, neoliberista (Harvey 2005), o monopolistico del *web* e delle *big tech* (Tullini 2022c, 359), a determinare, alimentare o ‘imporre’ un nuovo rapporto tra uomo e natura e, dunque, a generare una parte non trascurabile degli impatti ambientali e delle ricadute sociali (Giovannone 2021, 639), per «l’espansione planetaria dell’organizzazione produttiva» (Galgano, 2005, 25), condizionando e indirizzando consumi, abitudini e usi sulla base delle regole del mercato (Moore 2016; Latour 2017), il cui funzionamento si fonda proprio sull’impiego crescente di energia, beni e risorse, naturali e umane. «Il dominio incontrastato della tecnologia e della razionalità (= utilità) economica diventano la fonte principale delle sempre più frequenti situazioni di pericolo per l’umanità (tra cui inquinamento, malattie, pandemie, incidenti) al punto da rendere sempre più incerto il confine tra disastri naturali e disastri tecnologici» (Tiraboschi 2023, 245; cfr. anche Tiraboschi 2014).

Parlare della tensione tra sostenibilità e capitalismo porta dunque ad interrogarci proprio sulla *sostenibilità* del *modello regolativo* scelto e prodotto dal mercato⁹, e dunque delle misure adottate¹⁰ in ambito internazionale ed europeo, anche in rapporto alle tempistiche assunte come necessarie (Treu 2022c), quand’anche da taluno giudicate irrealistiche¹¹ e dunque foriere di impatti negativi¹². Vero è, infatti, che «la globalizzazione sfrutta e al contempo orienta le dinamiche giuridico-istituzionali degli Stati nazionali e delle organizzazioni internazionali, imponendo la propria logica di valorizzazione attraverso processi di deregolazione, delocalizzazione, libera-

⁹ Sul complesso rapporto tra diritto pubblico e «sfera della autoregolazione privata», nel contesto della «erosione della sovranità sociale democratica», Giubboni 2021, 98-101.

¹⁰ Sulla dimensione ‘istituzionale’ della sostenibilità vedi i rilievi di Cagnin 2018, 25. Si vedano inoltre i rilievi di Cataudella (2019, 44-8) sulla sostenibilità rispetto all’agire degli Stati.

¹¹ La Corte dei conti europea, in un comunicato stampa del 26 giugno 2023, ha indicato come difficilmente raggiungibili gli obiettivi di decarbonizzazione dell’Unione entro il 2030, necessitando di investire ogni anno 390 miliardi in più rispetto al decennio 2011-2020, rivolgendo in tal modo specifiche raccomandazioni alla Commissione UE. Nell’occasione la Corte dei conti europea dà atto che il raggiungimento degli obiettivi per il 2020 sia stato dichiarato il 18 ottobre 2022, grazie alla crisi finanziaria del 2009 e al rallentamento dei consumi dovuto alle chiusure e ai regimi di *lockdown* disposti in ragione della pandemia da Covid-19.

¹² È notizia di fine agosto 2023 che i fondi *Blackrock* e *Vanguard* si starebbero allontanando dagli investimenti nella tutela dell’ambiente perché giudicata meno vincente, al punto da ridurre fortemente gli investimenti nelle aziende che adottano parametri di *ESG* (passando, si stima, dal 22% degli investimenti del 2022 al 7% nel 2023 per la prima e dal 12% al 2% per la seconda).

lizzazione e privatizzazione», tanto da sfruttarne «i limiti e le debolezze, traducendo in congegni normativi la razionalità del mercato globale»¹³.

«La scoperta è che l'ambiente non è affatto estraneo alla regolazione del mercato, dato che i vincoli ambientali rigorosi imposti da uno Stato in nome della protezione ambientale si traducono direttamente in un maggior costo per le "sue" imprese, aggravandone la competitività nel mercato» (Bin 2022, 119). E per essere più precisi, saranno proprio le multinazionali più globalizzate ad avere maggiore facilità nella scelta di «emanciparsi dai vincoli giuridici [...] considerati eccessivamente pervasivi» (Castellano 2019, 5).

Nella *globalizzazione digitale*, e quindi nel mercato globale dei dati, la tutela dei diritti sociali e il controllo dei fattori di abuso dei diritti degli utenti e dei lavoratori si mostrano difficili da presidiare. Perché nell'«economia degli algoritmi», come è stato detto (cap. IV, par. 6.1), uno spaccato significativo è costituito dalla acquisizione di dati dell'utente che consentiranno all'algoritmo di comprendere meglio come acquisire ancora più dati, senza che tutto questo abbia un particolare valore per l'utente stesso, e quindi anche per il lavoratore. Nell'economia delle piattaforme, in particolare, il lavoratore è al servizio di un processo che potrebbe portarlo a subire (a sua volta, quale utente, consumatore e individuo in generale), laddove il processo non venga adeguatamente presidiato, la sorte che lui stesso ha contribuito a creare lavorando, con il passaggio dalla mercificazione del lavoro verso l'imprenditore alla mercificazione del lavoro nei riguardi della macchina, quindi dei suoi *diktat*.

Senza particolari salti nella storia, il lavoratore è oggi destinato, in maniera crescente, nella dimensione della *gig economy*, a offrire le proprie energie lavorative ad entità che neppure «possiedono mezzi di produzione, ma creano i mezzi di connessione e ne definiscono il significato» (Moazed 2016; Epifani 2020, 218), ma in cui logica algebrica, *management* algoritmico, *big data analytics* e *data-driven economy* si nutrono dei dati del lavoratore/utente¹⁴ e, più esattamente, di ciò che riguarda i suoi gusti, il suo modo di essere nel lavoro e fuori, la sua vita privata, le sue preferenze, la sua salute, la sua essenza. La contropartita è costituita dalla possibilità di veder (ri-)proiettato da *media*, *social* e Rete ciò che con la 'cessione' dei propri dati l'utente/lavoratore ha esso stesso 'dichiarato' di voler vedere o sentire o sapere; in altre parole cucendogli addosso una sorta di 'identità socio-digitale' e relegandolo alla circolarità delle esperienze che ha

¹³ Così Perulli 2019, 389 anche nella citazione a seguire. Nota è la frase di Noam Chomsky: «La globalizzazione non è un fenomeno naturale, ma un fenomeno politico concepito per raggiungere obiettivi ben precisi».

¹⁴ Sui dati, come il nuovo petrolio, Ross 2017; e come il nuovo «oro cognitivo», Zappalà 2022b.

inconsapevolmente costruito: per un capitalismo della *Silicon Valley* per nulla diverso da quello di *Wall Street* (Epifani 2020, 117-18).

La sostenibilità del modello regolativo istituzionale si giudica quindi dalla capacità di prevenire, in primo luogo, la risposta infausta a cui tale forma di globalizzazione (Perulli e Speciale 2022, 120; 122-23) potrebbe condurre, e che potrebbe consistere nel selezionare i sistemi normativi più proficui per investimenti e delocalizzazioni, o i luoghi più consoni per reclutare manodopera da impiegare nelle piattaforme, ridisegnando la mappa dei mercati e generando processi di disinvestimento o deindustrializzazione di Stati o aree meno appetibili al mercato¹⁵. Il che non gioverebbe neppure all'ambiente, avendo la presunzione di ritenere che la conservazione della produzione industriale (e la produzione in generale) in Europa beneficerebbe di maggiori controlli e attenzioni, sia ambientali che sociali, di quanto non avverrebbe se la stessa finisse per essere delocalizzata nei Paesi in via di sviluppo. Diversamente, senza azioni di governo del mercato, scovre «da ogni determinismo»¹⁶, il rischio è quello di un arroccamento su modelli di tutela giuridica molto avanzati, ma per tale ragione impraticabili, perché incapaci, a causa della non omogeneità dei mercati (Wallerstein 2004), di resistere alla concorrenza internazionale dei Paesi terzi¹⁷ e al diverso adattarsi dei mercati stessi.

Tuttavia, non è neppure il caso di tacere alcune ipocrisie e contraddizioni che tali riflessioni portano con sé, al cospetto di un'eguale dignità della civiltà umana in un mondo globalizzato. Cosa ci sarebbe di socialmente riprovevole o irresponsabile nella riduzione del lavoro a New York se a questa corrispondesse un equivalente aumento dei posti di lavoro in un Paese in via di sviluppo? O nel «sopprimere posti di lavoro in Germania per crearne in Bangladesh» (Carinci F. 2006, 246)? Perché dovremmo preferire che il lavoro venga svolto da un francese con retribuzioni adeguate al livello di vita in Francia e non da un indiano con retribuzioni minori ma adeguate al suo livello di vita in India? Non è forse vera la riflessione

¹⁵ Sui temi della delocalizzazione, cfr. il fascicolo dedicato della *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* 2, 2022.

¹⁶ Caruso (2022b) evidenzia come i vantaggi delle transizioni gemelle potranno essere maggiori se queste verranno politicamente governate, fuori da ogni determinismo, e soprattutto se verranno coordinate.

¹⁷ Nel tempo del dibattito europeo sulle azioni per diminuire l'allevamento di animali in Europa anche se detenuti a scopi alimentari (ovvero per la produzione di latte e carne) – dibattito che vede la contrarietà di Confindustria, Coldiretti e Governo – la Cina inaugura il più grande allevamento intensivo di maiali al mondo, per 1,2 milioni di capi all'anno, in un edificio di 26 piani ritenuto perfino opera strategica dalle autorità cinesi.

che se «i dipendenti dello stabilimento Bosch di Venissieux» non perderanno il loro lavoro grazie all'accettazione di un'ora di lavoro in più «i loro colleghi della Repubblica Ceca perdono una possibilità di sviluppo economico e professionale» (Gottardi 2006)? Cosa dovremmo dire della scelta di *Stellantis* di Mirafiori (multinazionale di diritto olandese, frutto della fusione tra Fiat Chrysler Automobiles e la francese PSA) – passata alle cronache a fine marzo 2023 con adesione di una parte dei media (Longhin 2023) ma notevole disappunto dei sindacati – di chiamare al lavoro, per la produzione della 500e, 17 operai slovacchi a cui non applicare il Ccnl metalmeccanici abbassando il loro costo del lavoro in termini sia retributivi (adeguandoli ai livelli salariali slovacchi) sia previdenziali? E cosa dire della scelta ancora successiva del luglio 2023 della medesima *Stellantis* di spostare parte della produzione di auto 'italianissime', quali la *Fiat 600* e la *Topolino*, rispettivamente in Polonia e in Marocco? Cosa non andrebbe bene se a una riduzione del lavoro in Europa corrispondesse altrettanta crescita del processo produttivo di uno o più Paesi in via di sviluppo? Non hanno anche costoro diritto alla loro rivoluzione industriale, ad affrontare il loro taylorismo e alla acquisizione progressiva dei diritti dei lavoratori come avvenuto nei Paesi occidentali? Non hanno diritto a tempi di adattamento e sviluppo necessari alla loro economia e alle loro regole giuridiche? Non hanno diritto di uscire dal loro stato di povertà o di bisogno grazie a un *boom* economico e produttivo che gli attuali Paesi ricchi hanno avuto decenni or sono? Con quale diritto «chiediamo a paesi che stanno uscendo dal loro stato di povertà di farlo con attenzione all'ambiente, ai lavoratori, ai diritti sociali [se] quelli che glielo chiedono [non] hanno avuto nel loro sviluppo i vincoli che vogliono imporre ad altri?» (Epifani 2020, 103).

Tutte le *provocazioni* mostrano in chiaroscuro i grandi dilemmi di un percorso per certi versi utopistico, quale quello di pensare ad un mondo capace di viaggiare alla stessa velocità anche nei diritti, se non altro nel volgere di pochi anni, così come palesa alcune distorsioni della globalizzazione a cui porre rimedio, anche per la sopravvivenza dei valori e della dignità del lavoro e dei lavoratori europei e italiani.

Favorire un nuovo affaccio alla *dimensione locale* del vivere, quale contrattare di un mondo sempre più globalizzato e globo-connesso¹⁸, può essere un primo modo di affrontare la *just transition*. Ciò servirebbe anche a compensare la tendenza a rendere 'globali' perfino i bisogni vitali e primordiali degli individui, che è il modo con cui talune multinazionali in-

¹⁸ «Il contesto territoriale, in un'economia globale, torna ad essere protagonista fondamentale del cambiamento»: Semenza 2022, 362.

tendono il ‘progresso’: quali il bisogno di lavoro (proiettato nella Rete e nelle grandi piattaforme), il bisogno di consumo di beni per vivere (preda di modelli di acquisto compulsivo *online*) e il bisogno di consumo di cibo (con la forte spinta ai prodotti artificializzati o ingegnerizzati). A quest’ultimo riguardo, in particolare, alcune grandi imprese tecnologiche paventano i vantaggi della tecnologia non solo per l’ottima ragione determinata dall’importanza di migliorare la resa dei campi o per favorire la risoluzione di disturbi alimentari¹⁹ (giusto per fare alcuni esempi), ma anche per la stessa produzione di cibo sintetico. Eventuali politiche che favorissero tale alternativa a scapito della produzione tradizionale non farebbero altro che promuovere un sistema che accentra nelle mani di pochi produttori²⁰ la realizzazione di ciò che da sempre è alla portata di tutti, incidendo sul più elementare bisogno dell’uomo che è quello di nutrirsi: e così schiudendo le porte ad una nuova forma di colonialismo, questa volta alimentare.

La mera autorizzazione all’utilizzo sarebbe capace – anche con il parziale spostamento dei consumi o con la forza dei sistemi di comunicazione globali – di favorire tale traslazione dal naturale all’artificiale, determinando un aumento dei prezzi della produzione agricola²¹ (per la minore richiesta di mercato e con evidenti effetti sulle classi sociali più svantaggiate) o un contenimento forzato dei costi mediante più aggressive azioni di sfruttamento della manodopera agricola (notoriamente già abusata: ampiamente, Faleri 2020), avvantaggiando la competitività dell’artificiale. L’esperienza di sementi quali soia, mais, grano e altre colture cerealicole e orticole (oltre che cotone e colza) – che su larga scala sono coltivate dopo un processo di ingegnerizzazione genetica tale da rendere economicamente più conveniente per i grandi coltivatori utilizzare tali sementi piuttosto che prodotti non trattati (grazie a una maggiore resa del prodotto e a costi di produzione più contenuti, essendo tali sementi già assemblate

¹⁹ Particolarmente interessanti sono, a questo riguardo, le iniziative del *Santa Chiara Lab* dell’Università di Siena, che rappresenta una delle più grandi realtà italiane di laboratorio universitario di fabbricazione digitale (della rete internazionale dei *FabLab*), il cui scopo è quello di lavorare con il digitale (realizzando materialmente l’idea) per promuovere la sostenibilità in più ambiti sociali, così sviluppando ricerca, formazione e favorendo il trasferimento tecnologico.

²⁰ Il cibo sintetico – al di là della possibilità di verificarne gli effetti sull’uomo solo dopo molti anni di somministrazione – potrà essere prodotto solo da imprese tecnologiche che possiedono le risorse economiche per dotarsi di apparecchiature sofisticatissime e costose per l’intero ciclo produttivo e, quindi, spostando nelle mani dei colossi del *tech* ciò che è sempre stato gestito dalle sapienti mani degli agricoltori di tutto il mondo.

²¹ Per gli effetti sui prezzi alimentari della crisi in atto, con maggiore incidenza sulle classi più povere, cfr. Fontana 2022.

con fertilizzanti e diserbanti) mentre la coltivazione tradizionale è spesso gestita dai piccoli produttori ai quali è reso sempre più difficile restare nel mercato²² – dovrebbe insegnarci come sia difficile tornare indietro a percorso avviato.

La natura 'in salute' è il contesto ideale per vivere, ma anche quello ideale da cui rispettosamente trarre le risorse per farlo: concetto che è ancor più difficile mettere in discussione per chi, come l'Italia, ha fatto dell'alimentazione mediterranea un modello apprezzato in tutto il mondo.

Al cospetto della spirale della globalizzazione (Perulli 2021) che si svela capace di coinvolgere anche i beni della vita, in ragione di come le imprese vorranno intendere il concetto stesso di 'progresso' tecnologico, sarebbe quindi quanto mai importante che ciascun Paese riuscisse a ritagliarsi dosi di *autonomia* industriale, commerciale e produttiva. Esiste quella che si chiama, ad esempio, chimica verde, con cui realizzare e trasformare prodotti locali, coniugando ricerca tecnologica e tutela ambientale, o con cui favorire una gestione più intelligente delle risorse del territorio, attraverso la regola delle SR (riduzione, riciclo, riutilizzo, raccolta, recupero), quindi mediante la valorizzazione pre e post-consumo, da modellare e perfezionare in relazione agli specifici sistemi principalmente usati in ogni Paese²³, riducendo così il bisogno di approvvigionamento delle risorse dall'estero mediante un'ottimizzazione delle economie locali e attestando la produzione di risorse in base ai più realistici confini in cui quelle risorse verranno assorbite ed utilizzate (in risposta all'annoso tema dell'eccesso di produzione e del relativo spreco, soprattutto alimentare, determinato dall'economia consumeristica globalizzata)²⁴.

Il modello del ritorno a «filieri di produzione corte, su scala regionale» è infatti a sua volta costituito dall'«impresa come bene comune che rafforza gli elementi di localismo e collaborazione, consentendo di avvicinare l'azione economica a valori che vanno ben al di là della semplice massimizzazione del profitto e che restituiscono quella dimensione etica della sfera economica che si è andata progressivamente perdendo nella

²² Interessante il contributo di Pollan (2008) sulle difficoltà di ritagliarsi spazi nel mercato per chi si ponga nella prospettiva di produrre cibo di qualità.

²³ Ad esempio, riciclo e riutilizzo non sono affatto la stessa cosa. Prevedere una soluzione piuttosto che un'altra, a livello ad esempio di regolazione europea, impatterebbe fortemente sulle linee di sviluppo e sui virtuosismi già adottati da ciascun Paese, che non sarebbero più tali solo perché non conformi all'eventualmente unico indirizzo praticato dagli organi centrali di indirizzo UE.

²⁴ Carta 2022, 329 cita il sostegno a favore di piccole realtà produttive locali espresso dalle federazioni sindacali sudafricane affiliate a COSATU. Fontana 2020, 511.

grande distorsione capitalistica degli ultimi decenni» (Perulli e Speciale 2022, 139).

Il contenimento delle derive e degli eccessi della globalizzazione attraverso una valorizzazione della dimensione locale e, tuttavia, solo una lettura della *just transition* e della sostenibilità (ambientale, economica, sociale e del lavoro), su cui varrebbe la pena che le autorità politiche e governative riflettessero più a lungo.

«Il diritto si preoccupi di creare un'organizzazione adeguata. I comportamenti virtuosi seguiranno» (Denozza 2013, 59).

Riferimenti bibliografici

- Abrams, Frank W. 1951. "Management's responsibilities in a complex world." *Harvard Business Review* (Reprint).
- Acconci, Pia. 2009. "La promozione della responsabilità sociale d'impresa nel diritto internazionale." In *La responsabilità sociale di impresa in Europa*, a cura di Pia Acconci. Napoli: ESI.
- Addante, Adriana. 2007. "Responsabilità sociale d'impresa" *Digesto delle Discipline Privatistiche, sez. civ., Agg. II*.
- Affinito, Domenico e Milena Gabanelli. 2021. "Emissioni di CO₂: l'impatto di internet, cloud e streaming sul riscaldamento globale e come ci ingannano i big del web." *Corriere della Sera online*, 25 ottobre, 2021 <<https://www.corriere.it/dataroom-milena-gabanelli/emissioni-co2-l-impatto-internet-cloud-streaming-riscaldamento-globale-come-ingannano-big-web/7bf27d6a-34c8-11ec-893f-6c22220c83f9-va.shtml>>.
- Aimo, Mariapaola. 2021. "Dalle schedature dei lavoratori alla profilazione tramite algoritmi: serve ancora l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori?" *Lavoro e Diritto* 3: 585-600.
- Alaimo, Anna. 2022. "Intervento." *Convengo Dialoghi di diritto del lavoro tra cielo e mare. Bertinoro, XVII edizione*, 15 e 16 dicembre, 2022 <<https://dsg.unibo.it/it/eventi/seminari-di-bertinoro-dialoghi-di-diritto-del-lavoro-tra-cielo-e-mare-xvii-edizione>>.
- Alberti, Manfredi. 2016. *Senza lavoro. La disoccupazione in Italia dall'Unità a oggi*. Roma-Bari: Laterza.
- Albi, Pasqualino. 2008. *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087 c.c.* Milano: Giuffrè.

- Ales, Edoardo. 2006. "Responsabilità sociale dell'impresa, pubblici poteri e pubbliche amministrazioni: analisi di un rapporto proteiforme." In *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Luigi Montuschi, e Patrizia Tullini, 189-211. Bologna: Zanichelli.
- Alessi, Cristina. 2004. *Professionalità e contratto di lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Alessi, Cristina. 2019. "Lavoro tramite piattaforma e divieto di discriminazioni nell'UE." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina Alessi, Marzia Barbera, e Luciana Guaglianone, 683-98. Bari: Cacucci.
- Alessi, Cristina, Barbera Marzia, e Luciana Guaglianone, a cura di. 2019. *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*. Bari: Cacucci.
- Alexy, Robert. 2012. *Teoria dei diritti fondamentali*. Bologna: il Mulino.
- Alford, Helen. 2005. "La Csr nella dottrina sociale della Chiesa e nel pensiero cristiano europeo." In *Guida critica alla responsabilità sociale e al governo d'impresa*, a cura di Lorenzo Sacconi. Roma: Bancaria editrice.
- Alford, Helen, Rusconi Gianfranco, e Eros Monti, a cura di. 2010. *Responsabilità sociale d'impresa e dottrina sociale della Chiesa cattolica*. Milano: FrancoAngeli.
- Aloisi, Antonio. 2023. "Boss ex machina: employer powers in workplace governed by algorithms and artificial intelligence." In *New Technology and Labour Law. Selected topics*, edited by Antonio Lo Faro, 15-34. Torino: Giappichelli.
- Aloisi, Antonio, e Valerio De Stefano. 2020. *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*. Bari: Laterza.
- Alvino, Ilario. 2022. "Cessione dell'attività d'impresa, crisi e ruolo del sindacato." *Rivista italiana di Diritto del Lavoro* 4: 469-94.
- Ambrosino, Antonio. 2021. "Blockchain e mercato del lavoro: potenzialità della nuova tecnologia e questioni aperte." In *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, a cura di Silvia Ciucciiovino, Domenico Garofalo, Alessandra Sartori, Michele Tiraboschi, Anna Trojsi, e Lorenzo Zoppoli, 92-122. Adapt University Press.
- Andreotti, Alberta, e Ivana Pais. 2020. "Automazione e digitalizzazione dellavoro: le 5C della dimensione relazionale." In *Lavoro: la grande trasformazione*, a cura di Enzo Mingione, 115-34. Milano: Feltrinelli.
- Andriessen, J. H. Erik, and Matti Vartiainen, edited by. 2006. *Mobile Virtual Work. A new Paradigm?*. Berlin-Heidelberg: Springer.
- Angelici, Carlo. 2018. "Divagazioni sulla responsabilità sociale d'impresa." *Rivista delle Società* 63: 1-19.
- Angelici, Carlo. 2019. "Divagazioni sulla 'responsabilità sociale' d'impresa." In *La responsabilità sociale d'impresa tra diritto societario e diritto internazionale*, a cura di Marina Castellaneta, e Francesca Vessia, 19-39. Napoli: ESI.
- Angiolini, Chiara, 2023. "La tutela dell'ambiente al tempo dei beni comuni." *Relazione a convegno Marco Comporti: l'uomo tra accademia, professione ed istituzioni*, 10 novembre, 2023.
- Arendt, Hannah. 2017 (1958). *Vita Activa. La condizione umana*, tr. it. Sergio Finzi. Milano: Bompiani.
- Arnold, Denis G. 2016. "Corporate Responsibility, Democracy and Climate Change." *Midwest studies in Philosophy* 16: 252-61.

- Asif, Muhammad, *et al.* 2013. "An integrated management Systems approach to corporate social responsibility." *Journal of Cleaner Production* 56: 7-17.
- Asquini, Alberto. 1943. "Profili dell'impresa." *Rivista del Diritto Commerciale* 1-2: 1-22.
- Atti del Seminario di Milano (1/12/2001). 2022. "Il rischio da ignoto tecnologico." *Quaderni della Rivista Trimestrale di diritto e procedura civile*. Milano: Giuffrè.
- Auletta, Giuseppe. 1960. *L'ordinamento della società per azioni*. Tivoli: Arti Grafiche A. Chicca.
- Autor, David H., Levy Frank, and Richard J. Murnane. 2003. "The Skill content of recent technological change: An empirical exploration." *Quarterly Journal of Economics* 118, 4: 1279-334.
- Avolio, B. J., Kanai S., and G. E. Dodge, 2000. "E-Leadership: implications for theory, research, and practice." *Leadership Quarterly* 4: 615-68.
- Backman, Jules. 1975. *Social Responsibility and Accountability*. New York: New York University Press.
- Balandi, Gian Guido. 2018. "Concetti linguistici impigliati nella rete." *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile* 72: 461-69.
- Baldassarre, Antonio. 1971. "Iniziativa economica privata" *Enciclopedia del Diritto XXI*, Milano: Giuffrè.
- Balletti, Emilio. 2023. "Il principio di precauzione nel diritto del lavoro." *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro* 1: 177-206.
- Balzano, Savino. 2021. *Contro lo smart working*. Roma-Bari: Laterza.
- Bandelloni, Giulia. 2022a. "Il diritto di critica alla prova dei social network." *Labour & Law Issues* 8, 2: 2-21.
- Bandelloni, Giulia. 2022b. "Distanza." In *Lavoro digitale*, a cura di Marco Novella, e Patrizia Tullini, 47-66. Torino: Giappichelli.
- Bannò, Mariasole, Filippi Emilia, e Sandro Trento. 2021. "Rischi di automazione delle occupazioni: una stima per l'Italia." *Stato e Mercato* 3: 315-50.
- Bano, Fabrizio. 2021. "Quando lo sfruttamento è smart." *Lavoro e Diritto* 2: 303-20.
- Bano, Fabrizio. 2022. "La mobilità virtuale su piattaforme digitali." *Lavoro e Diritto* 3: 519-40.
- Barabino, Paolo. 2021. "I certificate CO₂ tra tutela ambientale e fiscalità." *Rivista Trimestrale di Diritto Tributario* 4: 1015-20.
- Barbera, Marzia. 2021a. "Relazione." In *Frank discriminava: riders, algoritmi e discriminazioni*, 2 febbraio, 2021, iniziativa web di Labour Law Community.
- Barbera, Marzia. 2021b. "Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione." *Labour & Law Issues* 7: 2-17.
- Barbera, Marzia. 2022. "Giusta transizione ecologica e diseguglianze: il ruolo del diritto." *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali* 3: 339-57.
- Barbera, Marzia, Bronzini Giuseppe, e Bruno Caruso. 2019. "Introduzione. Temi per un dibattito multidisciplinare su lavoro ed economia digitale." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina Alessi, Marzia Barbera, e Luciana Guaglianone, 1-14. Bari: Cacucci.

- Barbera, Marzia, e Renata Semenza. 2022. "Introduzione all'Itinerario di ricerca su 'giusta transizione ecologica, impresa e lavoro'." *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali* 174: 199-204.
- Barbieri, Marco. 2021. "Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma." *Labour & Law Issues* 7, 2: 1-20.
- Barile, Sergio. 1994. "Il ruolo dei valori etici nei processi di sviluppo delle imprese." *Esperienze d'impresa* 2.
- Barile, Sergio, e Marialuisa Saviano. 2018. "Complexity and sustainability in management: insights from a system perspective." In *Social Dynamics in a Systems Perspective* a cura di Sergio Barile, Marco Pellicano, e Francesco Polese, 39-63. New York: Springer.
- Barile, Sergio, Pellicano Marco, e Francesco Polese, edited by. 2018. *Social Dynamics in a Systems Perspective*. New York: Springer.
- Bartoloni, Maria Eugenia. 2021. "La regolazione privata nel sistema costituzionale dell'unione europea. Riflessioni sulla disciplina relativa al settore dell'innovazione." *Osservatorio sulle fonti* 3: 1331-55.
- Basaglia, Stefano, e Chiara Paolino. 2015. *Clima aziendale. Crescere dando voce alle persone*. Milano: Egea.
- Bassini, Marco, Liguori Laura, e Oreste Pollicino. 2018. "Sistemi di Intelligenza Artificiale, responsabilità e accountability. Verso nuovi paradigmi?" In *Intelligenza artificiale, protezione dei dati personali e regolazione*, a cura di Franco Pizzetti, 333-71. Torino: Giappichelli.
- Battisti, Anna Maria. 2016. "Sviluppo sostenibile e generazioni future." *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro* 3.
- Battisti, Anna Maria. 2018. *Lavoro sostenibile. Imperativo per il futuro*. Torino: Giappichelli.
- Battisti, Anna Maria. 2019. "La leva del welfare aziendale per il benessere dei lavoratori e dell'impresa." In *Sostenibilità. Profili giuridici, economici e manageriali delle PMI italiane*, a cura di Fabiola Massa, 157-77. Torino: Giappichelli.
- Bauman, Zygmunt. 2001. *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*, tr. it. Oliviero Pace. Roma-Bari: Laterza.
- Bauman, Zygmunt. 2008. *Modus vivendi*. Roma-Bari: Laterza.
- Bauman, Zygmunt. 2010. *L'etica in un mondo di consumatori*. Roma-Bari: Laterza.
- Baumol, William J. 2002. *The Free-Market Innovation Machine. Analyzing the Growth Miracle of Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Bavaro, Vincenzo. 2019. "Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina Alessi, Marzia Barbera, e Luciana Guaglianone, 31-56. Bari: Cacucci.
- Bebchuk, Lucian A., and Roberto Tallarita, 2020. "The Illusory Promise of Stakeholder Governance." *Cornell Law Review* 106: 91-177.
- Becchetti, Leonardo, e Nazaria Solferino. 2005. "The dynamics of ethical product differentiation and the habit formation of socially responsible consumers." *AICCON Working Paper* 8: 1-43.
- Beck, Ulrich. 2001. *Libertà o capitalismo? Varcare la soglia della modernità*. Roma: Carocci.

- Beck, Ulrich. 2021. *La società del rischio. Verso una seconda modernità*. Roma: Carocci.
- Beier, Constantin H. 2002. *Der Regelungsauftrag als Gesetzgebungsinstrument im Gesellschaftsrecht*. Köln-Berlin-Bonn-München: Carl Heymanns Verlag KG.
- Bellavista, Alessandro. 1995. *Il controllo sui lavoratori*. Torino: Giappichelli.
- Bellavista, Alessandro. 2022. "Controlli tecnologici e privacy del lavoratore." In *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, a cura di Alessandro Bellavista, e Rosario Santucci, 99-108. Torino: Giappichelli.
- Bellavista, Alessandro, e Rosario Santucci, a cura di. 2022. *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*. Torino: Giappichelli.
- Beltrametti, Luca, e Gabriele Cardullo. 2022. "Produttività." In *Lavoro digitale*, a cura di Marco Novella, e Patrizia Tullini, 67-81. Torino: Giappichelli.
- Bénabou, Roland, and Jean Tirole. 2006. "Belief in a Just World and Redistributive Politics." *Quarterly Journal of Economics* 121, 2: 699-746.
- Bénabou, Roland, e Jean Tirole. 2010. "La responsabilità sociale: l'individuo e l'impresa." *Equilibri* 2: 255-77.
- Berle, Adolf A., and Gardiner Means. 1932. *The Modern Corporation and Private Property*. New York: Commerce Clearing House.
- Bernard, Michel, Cheynet Vincent, et Bruno Clémentin, édité par. 2003. *Objectif décroissance, Vers une société harmonieuse*. Lyon: Le Silence.
- Bianca, Cesare Massimo. 1977. *Le autorità private*. Napoli: Jovene.
- Bianco, Adele. 2019. "Le nuove politiche attive del lavoro: qualifiche e competenze per l'economia digitale." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina Alessi, Marzia Barbera, e Luciana Guaglianone, 861-81. Bari: Cacucci.
- Biasi, Marco. 2023. "Beyond employment: the protection of platform workers in a holistic perspective." In *New Technology and Labour Law. Selected topics*, edited by Antonio Lo Faro, 139-51. Torino: Giappichelli.
- Bifulco, Raffaele. 2018. "Intelligenza Artificiale, internet e ordine spontaneo." In *Intelligenza artificiale, protezione dei dati personali e regolazione*, a cura di Franco Pizzetti, 383-400. Torino: Giappichelli.
- Bifulco, Raffaele, e Antonio D'Aloia. 2008. "Le generazioni future come nuovo paradigma del diritto costituzionale." In *Un diritto per il futuro. Teorie e modelli della responsabilità intergenerazionale*, a cura di Raffaele Bifulco, e Antonio D'Aloia. Napoli: Jovene.
- Bin, Roberto. 2022. "Il disegno costituzionale." *Lavoro e Diritto* 1: 115-27.
- Blanpain, Roger. 2000. *Multinational enterprises and the social challenges of the XXIst century: the ILO declaration on fundamental principles at work, public and private corporate codes of conduct*. Berkeley: Kluwer Law International.
- Bobbio, Norberto. 1976. *Il marxismo e lo Stato*. Roma: Grafica editrice romana.
- Bonazzi, Giuseppe. 2008. *Storia del pensiero organizzativo*. Milano: FrancoAngeli.
- Bordogna, Lorenzo. 2005. "CSR e relazioni industriali: integrazione o competizione?" In *Guida critica alla responsabilità sociale e al governo dell'impresa: problemi, teorie e applicazioni della CSR*, a cura di Lorenzo Sacconi, 523-32. Roma: Bancaria editrice.

- Bordogna, Lorenzo. 2014. "Gli alberi e la foresta. Le relazioni industriali nella globalizzazione." In *Diritto del lavoro in trasformazione*, a cura di Luisa Corazza, e Roberto Romei, 65-80. Bologna: il Mulino.
- Borelli, Silvia. 2022. "Contrattazione dell'algoritmo". In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 44-47. Giappichelli, Torino.
- Borelli, Silvia, Brino Vania, Faleri Claudia, Lazzeroni Lara, Tebano Laura, e Loredana Zappalà. 2022. *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*. Torino: Giappichelli.
- Borelli, Silvia, e Daniela Izzi. 2021. "L'impresa tra strategie di due diligence e responsabilità." *Rivista Giuridica del Lavoro* 4: 553-79.
- Borelli, Silvia, e Silvana Cappuccio. 2019. "Chi monitora e come? Appunti sui meccanismi di supervisione dell'OIL." *Lavoro e Diritto* 3: 513-34.
- Borgia, Fiammetta. 2010. "Responsabilità sociale d'impresa e diritto internazionale: tra opportunità ed effettività." *Ianus* 2: 2-25.
- Borgogelli, Franca. 1989. *Il lavoro femminile tra legge e contrattazione. Una ricerca sulla contrattazione collettiva in tema di lavoro femminile*. Milano: Franco Angeli.
- Borzaga, Matteo, e Michele Mazzetti. 2019. "Core labour standard e decent work: un bilancio delle più recenti strategie dell'OIL." *Lavoro e Diritto* 3: 447-65.
- Boto, José Maria Miranda, Brameshuber Elisabeth, Loi Piera, e Luca Ratti. 2023. *Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale per nuovi modelli di organizzazione*. Torino: Giappichelli.
- Bowen, Howard R. 1953. *Social Responsibility of the businessman*. New York: Harper.
- Brabham, Daren C. 2012. "The Myth of Amateur Crowds." *Information, Communication & Society* 15, 3: 394-410.
- Branch, Ben, and Jennifer Merton. 2017. "Fiduciary duty and social responsibility." *Business Quest*, 4-21.
- Braverman, Harry. 1978. *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*. Torino: Einaudi.
- Brino, Vania. 2019. "Lavoro dignitoso e catene globali del valore: uno scenario (ancora) in via di costruzione." *Lavoro e Diritto* 5, 3: 553-69.
- Brino, Vania. 2020a. *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*. Torino: Giappichelli.
- Brino, Vania. 2020b. "Diritti dei lavoratori e catene globali del valore: un formante giurisprudenziale in via di definizione?" *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali* 3: 451-70.
- Brino, Vania. 2021. "Dentro e oltre le delocalizzazioni: prove di responsabilizzazione delle imprese nello scenario 'glocale'." *Lavoro. Diritti. Europa* 4: 10-28.
- Brino, Vania. 2022a. "Il raccordo tra lavoro e ambiente nello scenario internazionale." *Lavoro e Diritto* 1: 97-114.
- Brino, Vania. 2022b. "Intervento". Convegno *Dialoghi di diritto del lavoro tra cielo e mare, Bertinoro, XVII edizione*, 15 e 16 dicembre, 2022 <<https://dsg.unibo.it/it/eventi/seminari-di-bertinoro-dialoghi-di-diritto-del-lavoro-tra-cielo-e-mare-xvii-edizione>>.

- Brino, Vania. 2022c. "Recruitment digitale." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 181-86. Giappichelli: Torino.
- Brino, Vania. 2022d. "Social Network." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 211-15. Giappichelli: Torino.
- Brino, Vania. 2022e. "Wearable Devices." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 225-29. Torino: Giappichelli.
- Brollo, Marina. 2019. "Tecnologie digitali e nuove professionalità." *Diritto delle Relazioni Industriali* 2: 468-91.
- Buoso, Stefania. 2022. "Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positiva e dilemmi regolativi." *Lavoro e Diritto* 2: 271-92.
- Burgalassi, Silvano. 1980. *Uno spiraglio sul futuro*. Pisa: Pacini.
- Burrell, Jenna. 2018. "How the machine 'thinks': Understanding opacity in machine learning algorithms." *Big Data & Society* 3: 1-12.
- Bussi, Chiara. 2023. "Tecnologia e sostenibilità unite nella corsa verso emissioni zero." *IlSole24Ore*, 7 marzo, 2023: 21.
- Butera, Federico. 2006. "Oltre la responsabilità sociale dell'impresa: l'impresa integrale." Atti del Convegno Ateneo Veneto.
- Butera, Federico. 2020. *Organizzazione e società. Innovare le organizzazioni dell'Italia che vogliamo*. Venezia: Marsilio.
- Byung-Chul, Han. 2014. *La società della trasparenza*. Milano: Nottetempo.
- Cafaggi, Fabrizio. 2001. "Crisi della statualità, pluralismo e modelli di auto-regolamentazione." *Politica del diritto* 32, 4: 543-85.
- Cagnin, Valentina. 2013. "Il tête à tête tra responsabilità sociale d'impresa e diritto del lavoro." In *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, a cura di Adalberto Perulli, 203-47. Bologna: il Mulino.
- Cagnin, Valentina. 2018. *Diritto del lavoro e sviluppo sostenibile*. Padova: Cedam.
- Calamandrei, Piero. 1952. "Il significato costituzionale del diritto di sciopero." *Rivista Giuridica del Lavoro* 3: 221-44.
- Calafà, Laura. 2023. "Le politiche del mercato del lavoro nel PNRR: una lettura giuslavorista." *Lavoro e Diritto* 2: 163-92.
- Calandra Buonauro, Vincenzo. 2013. "Responsabilità sociale dell'impresa e doveri degli amministratori." In *La responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Vincenzo Di Cataldo, e Pierpaolo M. Sanfilippo, 91-117. Torino: Giappichelli.
- Calo, Ryan. 2014. "Digital market manipulation." *The George Washington Law Review* 82: 995-1051.
- Calvellini, Giovanni. 2023. "Nuove tecnologie e partecipazione diretta dei lavoratori: problemi e prospettive." *Quaderni di Diritti Lavori Mercati*, 17-37.
- Campanella, Piera. 2010. "Sicurezza sul lavoro e competenze legislative delle regioni." *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali* 127: 415-54.

- Canavesi, Guido, e Edoardo Ales, a cura di. 2022. *Welfare negoziale e nuovi bisogni. Tradizione ed emergenza*. Napoli: Editoriale Scientifica.
- Cannella, Giorgio. 1961. "Sociale, legislazione" *Enciclopedia Giuridica Treccani*, III Appendice, Roma: Istituto della Enciclopedia Italiana.
- Caponetti, Simone. 2019. "La valenza giuridica dei codici etici nel quadro valoriale giuslavoristico." In *Sostenibilità. Profili giuridici, economici e manageriali delle PMI italiane*, a cura di Fabiola Massa, 179-200. Torino: Giappichelli.
- Capozzi, Eugenio. 2023. *Storia del mondo post-occidentale. Cosa resta dell'età globale*. Soveria Mannelli: Rubbettino.
- Caracciolo, Alessio. 2022. "Transizione ecologica: greening skills to greener jobs." *Diritto delle Relazioni Industriali* 4: 969-89.
- Carella, Gabriella. 2017. "La responsabilità giuridica delle multinazionali per violazioni dei diritti umani: fata Morgana o vaso di Pandora." In *Dialoghi con Ugo Villani*, a cura di Ennio Triggini, Francesco Cherubini, Ivan Ingravallo, Egeria Nalin, e Roberto Virzo, 261-70. Bari: Cacucci.
- Carinci, Franco. 2006. "Normatività ed esperienze applicative della responsabilità sociale d'impresa." In *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Luigi Montuschi, e Patrizia Tullini, 239-46. Bologna: Zanichelli.
- Carinci, Maria Teresa. 2017. "Il controllo a distanza sull'adempimento della prestazione di lavoro." In *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di Patrizia Tullini, 45-60. Torino: Giappichelli.
- Carinci, Maria Teresa, e Albert Henke. 2019. "Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quali sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE?" *Diritto delle Relazioni Industriali* 4: 1041-72.
- Carinci, Maria Teresa, Giudici Silvia, e Pierluigi Perri. 2023. "Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?" *Labor* 1: 7-40.
- Carrieri, Mimmo. 2020. "La rappresentanza dei lavoratori nell'età dello scontento." In *Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali*, a cura di Enzo Mingione, 95-113. Milano: Feltrinelli.
- Carrieri, Mimmo, Nerozzi Paolo, e Tiziano Treu. 2015. *La partecipazione incisiva. Idee e proposte per rilanciare la democrazia nelle imprese*. Bologna: il Mulino.
- Carroll, Archie B. 1991. "The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organization Stakeholders." *Business Horizons* 34: 39-48.
- Carta, Cinzia. 2022. "La transizione ecologica nelle relazioni sindacali." *Lavoro e Diritto* 2: 311-33.
- Caruso, Bruno. 2019. "Il sindacato tra funzioni e valori nella 'grande trasformazione'. L'innovazione sociale in sei tappe." *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* - 394: 1-51.
- Caruso, Bruno. 2021. "Leggendo Organizzazione e società di Federico Butera con 'gli occhiali' del giurista del lavoro." *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*.

- Caruso, Bruno. 2022a. "Welfare e impresa comunità oggi. Ripensando Adriano Olivetti." <<https://www.labourlawcommunity.org/ricerca/welfare-e-impresa-comunita-oggi-ripensando-adriano-olivetti/>>.
- Caruso, Bruno. 2022b. "Il lavoro e l'impresa nel paradigma della sostenibilità." Relazione a Convegno *L'impresa sostenibile*, Catania 16 dicembre, 2022 <<https://csdle.lex.unict.it/events/limpresa-sostenibile>>.
- Caruso, Bruno, Del Punta Riccardo, e Tiziano Treu. 2020. "Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile." *WP. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*.
- Caruso, Bruno, Del Punta Riccardo, e Tiziano Treu. 2023. "Manifesto. Il diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo 'oltre' il manifesto." *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*.
- Caruso, Bruno, e Loredana Zappalà. 2021. "Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale." *Biblioteca '20 Maggio' 2*: 99-120.
- Caruso, Bruno, e Loredana Zappalà. 2022. "Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro." In *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, a cura di Riccardo Del Punta, 29-79. Firenze: Firenze University Press.
- Casano, Lilli. 2021. "Transizione ecologica e riqualificazione dei lavoratori: vincoli del quadro giuridico-istituzionale e prospettive evolutive nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro." In *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, a cura di Silvia Ciucciocchino, Domenico Garofalo, Alessandra Sartori, Michele Tiraboschi, Anna Trojsi, e Lorenzo Zoppoli, 14-47. Adapt University Press.
- Caselli, Antonio. 2018. "Dagli artigiani dell'intelligenza all'Intelligenza Artificiale." In *Intelligenza artificiale, protezione dei dati personali e regolazione*, a cura di Franco Pizzetti, 191-205. Torino: Giappichelli.
- Casonato, Carlo. 2023. "AI e diritti fondamentali, vecchi e nuovi." In *Etica e Intelligenza Artificiale*. Relazione a Convegno presso l'Università degli studi di Siena, 27 marzo, 2023 <https://www.unisi.it/sites/default/files/contenuto_generico/immagini/CAREUS_etica_AI_2023_locandina_light_page-0001_2.jpg>.
- Cassano, Giuseppe, e Stefania Lopatriello. 1999. *Il telelavoro: profili giuridici e sociologici*. Napoli: Edizioni Giuridiche Simone.
- Cassar, Sabrina. 2019. "Responsabilità sociale d'impresa, diritto del lavoro e relazioni industriali partecipative. Focus in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro." In *Sostenibilità. Profili giuridici, economici e manageriali delle PMI italiane*, a cura di Fabiola Massa, 135-55. Torino: Giappichelli.
- Castellane, Boni. 2023. "L'invisibile vita da uomo macchina di chi è stato sconfitto dalla tecnica. Le migliaia di licenziamenti nelle Big tech Usa mostrano i limiti fisici di una rivoluzione." *La Verità*, 9 febbraio, 2023.
- Castellaneta, Marina. 2019. "La responsabilità sociale d'impresa nel contesto internazionale: il programma Global Compact delle Nazioni Unite." In *La responsabilità sociale d'impresa tra diritto societario e diritto internazionale*, a cura di Marina Castellaneta, e Francesca Vessia, 265-89. Napoli: ESI.

- Castellaneta, Marina, e Francesca Vessia, a cura di. 2019. *La responsabilità sociale d'impresa tra diritto societario e diritto internazionale*. Napoli: ESI.
- Castellani, Giovanni. 2015. *Responsabilità sociale d'impresa. Ragioni, azioni e reporting*. Rimini: Maggioli.
- Castellani, Lorenzo. 2023. *Il minotauro. Governo e management nella storia del potere*. Roma: Luiss University Press.
- Castellano, Michele. 2019. "La Responsabilità Sociale d'Impresa." In *La responsabilità sociale d'impresa tra diritto societario e diritto internazionale*, a cura di Marina Castellaneta, e Francesca Vessia, 3-15. Napoli: ESI.
- Castigliengo, Giuliano. 2023. *Inconscio digitale e sostenibilità. Per una psicopatologia della vita digitale*. Roma: Digital Transformation Institute.
- Castronuovo, Donato. 2022. "Proiezioni multidirezionali del rischio: criticità nella tutela penale della salute e dell'ambiente." *Lavoro e Diritto* 2: 375-93.
- Cataudella, Maria Cristina. 2019. "Il sostegno del legislatore internazionale e nazionale allo sviluppo sostenibile." In *Sostenibilità. Profili giuridici, economici e manageriali delle PMI italiane*, a cura di Fabiola Massa, 35-56. Torino: Giappichelli.
- Cataudella, Maria Cristina. 2022. "La parità di genere: una priorità 'trasversale' del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza." *Lavoro e Previdenza Oggi* 1-2: 1-14.
- Catturi, Giuseppe. 1996. "Attuali valenze del codice etico genetico nell'attività d'impresa." In *Ripartire dall'azienda*. Convegno dedicato al Prof. Carlo Masini, 10 giugno 1994. Milano: EGEA.
- Cavallaro, Maria Cristina, e Guido Smorto. 2019. "Decisione pubblica e responsabilità dell'amministrazione nella società dell'algoritmo." *Federalismi.it*. 16: 1-22 <<https://www.federalismi.it/nv14/articolo-documento.cfm?Artid=40182>>.
- Ceci, Federico. 2019. "L'obbligo di divulgazione di informazioni non finanziario quale strumento di Corporate Social Responsibility nel quadro dell'Unione europea." In *La responsabilità sociale d'impresa tra diritto societario e diritto internazionale*, a cura di Marina Castellaneta, e Francesca Vessia, 339-71. Napoli: ESI.
- Celentano, Francesco Emanuele. 2019. "Imprese e cambiamento climatico tra diritto internazionale e responsabilità sociale d'impresa." In *La responsabilità sociale d'impresa tra diritto societario e diritto internazionale*, a cura di Marina Castellaneta, e Francesca Vessia, 373-401. Napoli: ESI.
- Centamore, Giulio. 2022. "Una just transition per il diritto del lavoro." *Lavoro e Diritto* 1: 129-45.
- Centamore, Giulio, e Luca Ratti. 2019. "Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on-demand." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina Alessi, Marzia Barbera, e Luciana Guaglianone, 663-82. Bari: Cacucci.
- Cester, Carlo. 2022. "Intervento". Convegno *Dialoghi di diritto del lavoro tra cielo e mare. Bertinoro, XVII edizione*, 15 e 16 dicembre, 2022 <<https://dsg.unibo.it/it/eventi/seminari-di-bertinoro-dialoghi-di-diritto-del-lavoro-tra-cielo-e-mare-xvii-edizione>>.

- Chieffi, Lorenzo. 2003. *Bioteologie e tutela del valore ambientale*. Torino: Giappichelli.
- Chiti, Edoardo, Di Martino Alberto, e Gianluigi Palombella, a cura di. 2022. *L'era dell'interlegalità*. Bologna: il Mulino.
- Ciccarelli, Roberto. 2018. *Forza lavoro. Il lato oscuro della rivoluzione digitale*. Roma: Derive Approdi.
- Ciocca, Nicoletta. 2019. "Sostenibilità dell'attività di impresa e doveri degli amministratori." In *Sostenibilità. Profili giuridici, economici e manageriali delle PMI italiane*, a cura di Fabiola Massa, 77-105. Torino: Giappichelli.
- Ciucciovino, Silvia. 2018. "Con la blockchain mercato del lavoro più efficiente." *IlSole24Ore.com*, 21 agosto, 2018 <<https://www.ilsole24ore.com/art/con-blockchain-mercato-lavoro-piu-efficiente-AEz22xcF>>.
- Ciucciovino, Silvia, Garofalo Domenico, Sartori Alessandra, Tiraboschi Michele, Trojsi Anna, e Lorenzo Zoppoli, a cura di. 2021. *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?* Adapt University Press.
- Ciucciovino, Silvia, e Michele Faioli. 2018. "Blockchain e politiche del lavoro." *Quaderni del Cnel* 1.
- Ciucciovino, Silvia, Toscano Alessandro, e Michele Faioli. 2023. "MetApprendo. Il primo caso di social blockchain su larga scala. Formazione continua, contrattazione collettiva e aspetti dell'innovazione digitale." *Federalismi.it* 4: 182-204 <<https://www.federalismi.it/nv14/articolo-documento.cfm?Artid=48380>>.
- Civello, Gabriele. 2013. *La 'colpa eventuale' nella società del rischio. Epistemologia dell'incertezza e "verità soggettiva" della colpa*. Torino: Giappichelli.
- Clark, J. Maurice. 1916. "The Changing Basis of Economic Responsibility." *Journal of Political Economy* 24, 3: 209-29.
- Cock, Jacklyn. 2011. "Labour's Response to Climate Change." *Global Labour Journal* 2, 3: 235-42.
- Coda, Vittorio. 1989. "Etica e impresa: il valore dello sviluppo." *Rivista dei Dottori Commercialisti* 5: 789-800.
- Coda, Vittorio. 1990. "Impresa e lavoro: verso il superamento della concezione antagonistica." *Rivista Milanese di Economia* 35: 5-11.
- Coda, Vittorio. 1991. *Comunicazione e immagine nella strategia dell'impresa*. Torino: Giappichelli.
- Colletti, Giampaolo. 2023. "Percorsi ibridi digitale-offline per coinvolgere i neoassunti." *IlSole24Ore* 115, 27 aprile, 2023: 30.
- Comite, Ubaldo. 2011. "Etica d'impresa e decisioni del governo aziendale: il cambiamento nella conduzione del business." In *L'etica d'impresa*, a cura di C. Martinez-Sicluna Y Sepulveda. Padova: Cedam.
- Commissione europea. 2023. *Competitività dell'UE oltre il 2030: uno sguardo al futuro in occasione del 30° anniversario del mercato unico*. Comunicato stampa del 16 marzo 2023, 5 agosto, 2023 <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_1668>.

- Conaghan, Joanne. 2005. "Work, family and the discipline of labour law." In *Labour law, work and family*, edited by Joanne Conaghan and Kerry Rittich, 32-74. Oxford: Oxford University Press.
- Consiglio, Alessia. 2018. "Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita." *Labour & Law Issues* 4, 1: 79-116.
- Conte, Giuseppe. 2018. *L'impresa responsabile*. Milano: Giuffrè.
- Corazza, Luisa. 2017. "Industria 4.0: lavoro e non lavoro di fronte alla quarta rivoluzione industriale." *Economia & Lavoro* 2: 15-22.
- Corazza, Luisa. 2018. "Note sul lavoro subordinato 4.0." *Diritto delle Relazioni Industriali* 4: 1066-80.
- Corazza, Luisa. 2022. "Il lavoro senza mobilità: *smart-working* e geografia sociale nel post-pandemia." *Lavoro e Diritto* 3: 431-48.
- Corazza, Luisa, e Roberto Romei, a cura di. 2014. *Diritto del lavoro in trasformazione*. Bologna: il Mulino.
- Coronato, Maria, e Angela D'Orazio. 2019. "Il principio di sostenibilità nelle pratiche di impresa: tipologia e diffusione delle misure di sostenibilità nel quadro italiano." In *Sostenibilità. Profili giuridici, economici e manageriali delle PMI italiane*, a cura di Fabiola Massa, 1-34. Torino: Giappichelli.
- Corso, Silvia. 2016. "Le società benefit nell'ordinamento italiano: una nuova qualifica tra profit e non profit." *Nuove leggi civili commentate* 5: 995-1031.
- Corti, Matteo. 2022. "Il coinvolgimento dei stakeholder nelle imprese sociali. Un utile laboratorio partecipativo anche per l'economia convenzionale? Spunti dalle linee guida ministeriali." *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali* 174: 295-310.
- Cosimato, Silvia, Lettieri Mattia, e Marialuisa Saviano. 2020. *Dalla responsabilità sociale d'impresa all'impresa sostenibile. Schemi interpretativi e approcci operativi*. Torino: Giappichelli.
- Costantini, Federico. 2019. "Profilazione e 'automated decision making' in ambito lavorativo nella giurisprudenza italiana." *Il Lavoro nella Giurisprudenza* 11: 984-96.
- Costi, Renzo, 2002. "Ignoto tecnologico e rischio d'impresa." In *Il rischio da ignoto tecnologico*. Atti del Seminario di Milano del 1.12.2001, 49-57. Milano: Giuffrè.
- Costi, Renzo. 2006. "La responsabilità sociale dell'impresa e il diritto azionario italiano." *Giurisprudenza Commerciale* 287: 83-116.
- Crane, Andrew, and Dirk Matten. 2004. *Business Ethics: A European Perspective*. Oxford: Oxford University Press.
- Crane, Andrew, McWilliams Abigail, Matten Dirk, Moon Jeremy, and Donald S. Siegel, edited by. 2008. *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. Oxford: Oxford University Press.
- Crawford, Kate. 2021. *Né intelligente né artificiale. Il lato oscuro dell'IA*. Bologna: il Mulino.
- Criveller, Margherita. 2022. "Due diligence e diritti umani nelle catene di fornitura globali: il parere di ETUC e di due ONG." *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali* 1: 157-76.

- Dagnino, Emanuele. 2017. "People analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data." *Labour & Law Issues* 1: 3-31.
- Dagnino, Emanuele. 2019. *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*. Adapt University Press.
- Dagnino, Emanuele, e Ilaria Armaroli. 2019. *A Seat at the Table: Negotiating Data Processing in the Workplace. A National Case Study and Comparative Insights*. Forthcoming, A Special Issue of the *Comparative Labor Law & Policy Journal* on "Automation, Artificial Intelligence, and Labour Protection", guest-edited by Valerio De Stefano, 1-23 <<https://ssrn.com/abstract=3403729>> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3403729>.
- Dahl, Robert A. 2023. *La democrazia e i suoi critici*, tr. it. Michele Gimondo. Roma: Editori Riuniti University Press.
- Dahlsrud, Alexander. 2008. "How Corporate Social Responsibility is defined: an analysis of 37 definitions." *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 15, 1: 1-13.
- Damasio, Antonio. 1995. *L'errore di Cartesio. Emozione, ragione e cervello umano*. Milano: Adelphi.
- Dapp, Marcus. 2013. "Open Government Data and Free Software-Cornerstones of a Digital Sustainability Agenda." In *The 2013 Open Reader Stories and articles inspired by OKCon 2013: Open Data, Broad, Deep, Connected*, 1-6. OKF Switzerland: buch & netz.
- Daugherty, Paul R., and H. James Wilson. 2019a. "What Are the New Jobs in A Human + Machine World." *Forbes*, July 17, 2018 <<https://www.forbes.com/sites/insights-intelai/2018/07/17/what-are-the-new-jobs-in-a-human--machine-world/?sh=589177aa63e3>>.
- Daugherty, Paul R., and H. James Wilson. 2019b. *Human + Machine. Ripensare il lavoro nell'età dell'intelligenza artificiale*, tr. it. Laura Berna. Firenze: goWare.
- David, René, e Camille Jauffret Spinosi. 2001. *I grandi sistemi giuridici contemporanei*. Padova: Cedam.
- Davidmann, Manfred. 1979. *Social Responsibility, Profits and Social Accountability Incidents, Disasters and Catastrophes: The World-wide Struggle for Social Accountability Community Aims and Community Leadership*. London: Social Organisation Limited.
- De Biase, Luca. 2023. "Un passaporto digitale per garantire la filiera sostenibile della moda." *IlSole24Ore*, 9 marzo, 2023: 20.
- De Cock Buning, Madeleine, and Linda Senden, edited by. 2020. *Private Regulation and Enforcement in the EU: Finding the Right Balance from a Citizen's Perspective*, Oxford-New York: Bloomsbury Publishing.
- De Mozzi, Barbara, Mechi Lorenzo, e Andrea Sitzia. 2019. "L'organizzazione Internazionale del Lavoro: un'introduzione nel Centenario." *Lavoro Diritti Europa* 2: 1-29.
- De Petris, Pia. 2020. "Le discriminazioni da algoritmo nella gig economy." *Argomenti di Diritto del Lavoro* 26: 889-907.
- De Simone, Gisella. 2019. "Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni." *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale* 1, 1: 3-24.

- De Simone, Gisella. 2022. "Discriminazione." In *Lavoro Digitale*, a cura di Marco Novella, e Patrizia Tullini, 127-51. Torino: Giappichelli.
- Dessi, Ombretta. 2021. "Il rating tra violazione del diritto alla riservatezza degli operatori ed effetti delle valutazioni positive della loro performance da parte degli utenti." In *Il lavoro attraverso piattaforme digitali tra rischi e opportunità*, a cura di Piera Loi, 89-121. Napoli: ESI.
- De Vita, Roberto, a cura di. 1990a. *Tecnologia e mutamento sociale*. Milano: FrancoAngeli.
- De Vita, Roberto. 1990b. "Trasformazione sociale, culturale e innovazione tecnologica." In *Tecnologia e mutamento sociale*, a cura di Roberto De Vita, 11-23. Milano: FrancoAngeli.
- De Vita, Roberto. 1990c. *Innovazione tecnologica, cultura e qualità del lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- Degl'Innocenti, Francesca. 2013. *Rischio di impresa e responsabilità civile. La tutela dell'ambiente tra prevenzione e riparazione dei danni*. Firenze: Firenze University Press.
- Del Giudice, Fabia. 2021. *Smart smog. Evidenze scientifiche sui rischi della telefonia mobile e dell'internet delle cose*. Aquila: Edizioni SI.
- Del Milagro Martín Lòpez, Maria, e Francesco Torchia, a cura di. 2020. *Dittatura economica, democrazia e welfare state*. Padova: Cedam.
- Del Punta, Riccardo. 2006a. "CSR, organizzazione e qualità del lavoro." In *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Luigi Montuschi, e Patrizia Tullini, 3-15. Bologna: Zanichelli.
- Del Punta, Riccardo. 2006b. "Responsabilità sociale dell'impresa e diritto del lavoro." *Lavoro e Diritto* 1: 41-64.
- Del Punta, Riccardo. 2014. "Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro." In *Diritto del lavoro in trasformazione*, a cura di Luisa Corazza, e Roberto Romei, 15-36. Bologna: il Mulino.
- Del Punta, Riccardo. 2018. "Prefazione." In *Diritto del lavoro e ambiente*, a cura di Paolo Tomassetti, XV-XX. Adapt University Press.
- Del Punta, Riccardo. 2019a. "Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato." *Biblioteca '20 maggio' 2*: 104-26.
- Del Punta, Riccardo. 2019b. "Diritto del lavoro e economia digitale." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina Alessi, Marzia Barbera, e Luciana Guaglianone, 15-30. Bari: Cacucci.
- Del Punta, Riccardo, a cura di. 2022. *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*. Firenze: Firenze University Press.
- Del Punta, Riccardo, e Franco Scarpelli, a cura di. 2020. *Codice commentato del lavoro*. Milano: Wolters Kluwer.
- Dell'Olio, Matteo. 2006. "Per non concludere." In *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Luigi Montuschi, e Patrizia Tullini, 247-51. Bologna: Zanichelli.
- Delmas-Marty, Mireille. 2006. "Le pluralisme ordonné, les forces imaginantes du droit." *Revue interdisciplinaire d'études juridiques* 57: 255-57.

- Denozza, Francesco. 2013. "Le aporie della concezione volontaristica della CSR." In *La responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Vincenzo Di Cataldo, e Pierpaolo M. Sanfilippo, 49-66. Torino: Giappichelli.
- Denozza, Francesco. 2019. "Scopo della società e interessi degli stakeholders: dalla 'considerazione' all' 'empowerment'." In *La responsabilità sociale d'impresa tra diritto societario e diritto internazionale*, a cura di Marina Castellaneta, e Francesca Vessia, 63-79. Napoli: ESI.
- Di Berardino, Daniela. 2022. *Verso una rinnovata responsabilità sociale delle imprese. Governance, performance e modelli di Accountability nelle benefit Corporations*. Milano: FrancoAngeli.
- Di Cataldo, Vincenzo, e Pierpaolo M. Sanfilippo, a cura di. 2013. *La responsabilità sociale dell'impresa*. In ricordo di Giuseppe Auletta. Torino: Giappichelli.
- Di Rienzo, Massimo. 2019. "Dalla responsabilità sociale d'impresa alla Responsabilità Sociale del Consumatore/Cittadino." In *La responsabilità sociale d'impresa tra diritto societario e diritto internazionale*, a cura di Marina Castellaneta, e Francesca Vessia, 9-15. Napoli: ESI.
- Distefano, Marcella, a cura di. 2014. *Il principio di autodeterminazione dei popoli alla prova del nuovo millennio*. Padova: Cedam.
- Dodd, E. Merrick Jr. 1932. "For Whom are Corporate Managers Trustees?" *Harvard Law Review* 45, 7: 1145-63.
- Dominelli, Celestina. 2023. "Transizione green: 5 miliardi di fondi da assegnare nel 2023." *IlSole24Ore* 53, 23 febbraio, 2023: 9.
- Donaldson, Thomas, and Thomas W. Dunfee. 1994. "Towards a Unified Conception of Business Ethics: Integrative Social Contracts Theory." *Academy of Management Review* 19, 2: 252-84.
- Donaldson, Thomas, and Lee E. Preston, 1995. "The Stakeholders Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, Implications." *The Academy of Management Review* 20, 1: 65-91.
- D'Onghia, Madia. 2018. "Ritmi di lavoro e vita familiare." In *Il lavoro e i suoi luoghi*, a cura di Antonella Occhino, 47-65. Milano: Vita e Pensiero.
- Donham, Wallace B. 2017. "The Social Significance of Business." *Harvard Business Review* 4: 401-19.
- Donini, Annamaria. 2015. "Mercato del lavoro sul web: regole e opportunità." *Diritto delle Relazioni Industriali* 2: 433-58.
- Donini, Annamaria. 2019. "Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata." *Labour & Law Issues* 5: 99-114.
- Donini, Annamaria. 2023. "Platforms as service providers? A labour law perspective." In *New Technology and Labour Law. Selected topics*, edited by Antonio Lo Faro, 105-21. Torino: Giappichelli.
- Donini, Annamaria, e Marco Novella. 2022. "Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative." *Labour & Law Issues* 8, 2: 1-25.
- Doran, George T. 1981. "There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives." *Management Review* 70, 11: 35-6.
- Doyal, Len, and Ian Gough. 1991. *A Theory of Human Need*. Basingstoke (Hampshire): Palgrave Macmillan.

- Dunlap, Albert J. 1996. *How I Saved Bad Companies and Made Good Companies Great*. New York: Time Books.
- Dunn, Seth. 2002. "Down to business on climate change: an overview of corporate strategies." *Greener Management International* 39: 27-41.
- Eco, Umberto. 1964. *Apocalittici o integrati: comunicazioni di massa e teorie della cultura di massa*. Milano-Firenze: Giunti.
- Elkington, John. 1994. "Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Development." *California Management Review* 36: 90-100.
- Elkington, John, and Pamela Hartigan. 2008. *The Power of Unreasonable People. How Social Entrepreneurs Create Markets that Change the World*. Boston: Harvard Business Press.
- Ellul, Jacques. 2009 (1977). *Il sistema tecnico. La gabbia delle società contemporanee*. Milano: Jaca Book.
- Epifani, Stefano. 2020. *Perché la Sostenibilità non può fare a meno della trasformazione digitale*. Roma: Digital Transformation Institute.
- ETUC. 2019. *Action Programme 2019-2023* <<https://www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2019-2023>>.
- ETUC. 2021. *ETUC reply to the First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*, April 1st, 2021 <<https://www.etuc.org/en/document/etuc-reply-first-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible-0>>.
- Eurofound. 2011. *Green Jobs and training* <<https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2011/green-jobs-and-training>>.
- Faggini, Francesco. 2022. *Irriducibile. La coscienza, la vita, i computer e la nostra natura*. Milano: Mondadori.
- Faioli, Michele. 2018. *Mansioni e macchina intelligente*. Torino: Giappichelli.
- Faioli, Michele. 2021. "Lavoratore cyborg e diritti anche oltre lo Stato." In *Il diritto oltre lo Stato*, a cura di Vittoria Barsotti, e Michele Graziadei, 51-65. Torino: Giappichelli.
- Faldetta, Guglielmo. 2009. *Corporate family responsibility e work-life balance*. Milano: FrancoAngeli.
- Faleri, Claudia. 2020. *Il lavoro agricolo. Modelli e strumenti di regolazione*. Torino: Giappichelli.
- Faleri, Claudia. 2022a. "Cyber sindacato." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 65-8. Torino: Giappichelli.
- Faleri, Claudia. 2022b. "Digital workplace." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 81-3. Torino: Giappichelli.
- Faleri, Claudia. 2022c. "Diritti collettivi dei lavoratori digitali." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 84-9. Torino: Giappichelli.

- Faleri, Claudia. 2022d. "Disruptive Innovation." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 108-10. Torino: Giappichelli.
- Faleri, Claudia. 2023a. "Social network e nuove modalità di autotutela degli interessi collettivi." *Labor* 3: 229-43.
- Faleri, Claudia. 2023b. "Diritti di informazione e principio di trasparenza per una governance societaria sostenibile." *Lavoro e Diritto* 3: 537-56.
- Fama, Eugene. 1970. "Efficient Capital Markets: A Review of Theory and Empirical Work." *The Journal of Financial Economic* 25, 2: 383-417.
- Faraj, Samer, Pachidi Stella, and Karla Sayegh. 2018. "Working and organizing in the age of the learning algorithm." *Information and Organization* 28: 62-70.
- Fattibene, Rosanna. 2017. "Il potenziamento cognitivo tra autodeterminazione e salute: tutele costituzionali tradizionali per possibilità scientifiche nuove." *BioLaw Journal – Rivista di BioDiritto* 3: 47-74.
- Fazzi, Roberto. 1982. *Il governo dell'impresa*. Milano: Giuffrè.
- Ferluga, Loredana. 2022. "Nuove tecnologie e professionalità." In *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, a cura di Alessandro Bellavista, e Rosario Santucci, 157-79. Torino: Giappichelli.
- Ferrante, Vincenzo. 2023. "Arrivano nelle aziende i consiglieri di fiducia. Necessari in chiave ESG." *Ipsos-Quotidiano*, 25 luglio, 2023: 1-2.
- Ferrara, Maria Dolores. 2019. "Poteri datoriali, tecnologie digitali e platform economy tra organizzazione condivisa e nuova verticalizzazione dei processi decisionali." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina Alessi, Marzia Barbera, e Luciana Guaglianone, 125-50. Bari: Cacucci.
- Ferrarese, Maria Rosaria. 2000. *Le istituzioni della globalizzazione. Diritto e diritti nella società transnazionale*. Bologna: il Mulino.
- Ferraresi, Marco. 2004. "Responsabilità sociale delle imprese: il ruolo del diritto del lavoro." *Diritto delle Relazioni Industriali* 2: 391-416.
- Ferraresi, Marco. 2012. *Responsabilità sociale dell'impresa e diritto del lavoro*. Padova: Cedam.
- Ferrari, Paola. 2020. "Remotizzazione del lavoro e nuove frontiere del conflitto collettivo." In *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart-working oltre l'emergenza*, a cura di Michel Martone, 183-95. Piacenza: LaTribuna.
- Ferrari, Vincenzo, e Pasquale Laghi. 2012. *Diritto europeo dei contratti*. Milano: Giuffrè.
- Ferrero, Giovanni. 1968. *Istituzioni di economia d'azienda*. Milano: Giuffrè.
- Ficarella, Giovanna. 2021. "La tutela della privacy del lavoratore nell'era dei big data." In *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, a cura di Silvia Ciucciiovino, Domenico Garofalo, Alessandra Sartori, Michele Tiraboschi, Anna Trojsi, e Lorenzo Zoppoli, 123-63. Adapt University Press.
- Finocchiaro, Giusella. 2001. "Lex mercatoria e commercio elettronico. Il diritto applicabile ai contratti conclusi su internet." *Contratto e Impresa* 17, 2: 571-610.

- Fontana, Giorgio. 2020. "Riflessioni minime sulle tutele del lavoro in epoca di epidemia (e di 'post-liberismo')." *Diritti Lavori Mercati* 3: 509-38.
- Fontana, Giorgio. 2022. "'Economia di guerra', crisi e diritto del lavoro. Note critiche." *Costituzionalismo.it* 2: 147-84 <<https://www.costituzionalismo.it/wp-content/uploads/2-2022-5-Fontana.pdf>>.
- Ford, Martin. 2015. *The Rise of the Robots. Technology and the Threats of a Jobless Future*. London: Oneworld.
- Forlivesi, Michele. 2017. "Il controllo della vita del lavoratore attraverso i social network." In *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di Patrizia Tullini, 37-50. Torino: Giappichelli.
- Forlivesi, Michele. 2022. "Sindacato." In *Lavoro digitale*, a cura di Marco Novella, e Patrizia Tullini, 153-75. Torino: Giappichelli.
- Fortunato, Sabino. 2019. "Codice della crisi e Codice civile: impresa, assetti organizzativi e responsabilità." *Rivista delle Società* 5-6: 1-40.
- Fragassi, Gianmaria. 2023. "I costi di transizione ecologica e digitale: terre rare, metalli a doppio taglio." *Il Punto*, 13 aprile, 2023.
- Franza, Gabriele. 2022. "La sorveglianza del lavoratore mediante social network." In *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, a cura di Alessandro Bellavista, e Rosario Santucci, 139-55. Torino: Giappichelli.
- Freeman, R. Edward. 1984. *Stakeholder Management: Framework and Philosophy*. Mansfield: Pitman.
- Freeman, R. Edward. 2001. "A Stakeholders Theory of the Modern Corporation." *Perspectives in Business Ethics* 3: 144.
- Freeman, R. Edward. 2010. *Strategic Management: a Stakeholder Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Freeman, R. Edward, Ramakrishna S. Velamuri, and Brian Moriarty. 2006. "Company Stakeholder Responsibility: A New Approach to CSR." In *Business Roundtable Institute for Corporate Ethics*. VA: Darden Business School.
- Freeman, R. Edward, and Robert A. Phillips. 2002. "Stakeholder theory: A Libertarian Defense." *Business Ethics Quarterly* 12, 3: 331-49.
- Freeman, R. Edward, and Sergiy Dmytriyev. 2017. "Corporate Social Responsibility and Stakeholder Theory: Learning From Each Other." *Symphonya. Emerging Issues in Management* 1: 7-15.
- Freudenreich, Birte, Lüdeke-Freund Florian, and Stefan Schaltegger. 2020. "A Stakeholders Theory Perspective on Business Models: Value Creation for Sustainability." *Journal of Business Ethics* 166: 3-18.
- Friedman, Milton. 1962. *Capitalism and Freedom*. Chicago: Chicago University Press.
- Friedman, Milton. 1970. "The Social Responsibility of the Business is to Increase Profits." *The New York Times Magazine*, September 13, 1970.
- Frosecchi, Giulia. 2022. "International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry: il metodo dell'accordo Rana Plaza oltre il Bangladesh." *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali* 173: 151-56.
- Frynas, Jędrzej George, and Sian Stephens. 2015. "Political Corporate Social Responsibility: Reviewing Theories and Setting new Agendas." *International Journal of Management Reviews* 17, 4: 483-509.

- Fudenberg, Drew, and David Levine. 1992. "Maintaining reputation when strategies are imperfectly observed." *Review of Economic Studies* 59: 561-79.
- Fusco, Floriana. 2022. *La rendicontazione socio-ambientale e di sostenibilità nel sistema giudiziario italiano. Presupposti scientifiche ed evidenze empiriche*. Milano: FrancoAngeli.
- Gaeta, Lorenzo, a cura di. 2014. *Prima di tutto il lavoro. La costruzione di un diritto all'Assemblea Costituente*. Roma: Ediesse.
- Gaeta, Lorenzo, e Paolo Pascucci, a cura di. 1998. *Telelavoro e diritto*. Torino: Giappichelli.
- Galetta, Diana-Urania, e Juan Gustavo Corvalán. 2019. "Intelligenza Artificiale per una Pubblica Amministrazione 4.0? Potenzialità, rischi e sfide della rivoluzione tecnologica in atto." *Federalismi.it*. 3: 2-23 <<https://federalismi.it/nv14/articolo-documento.cfm?Artid=38014>>.
- Galgano, Francesco. 1982a. *Diritto Commerciale I. L'imprenditore*. Bologna: Zanichelli.
- Galgano, Francesco. 1982b. *Diritto Commerciale II. L'impresa*. Bologna: Zanichelli.
- Galgano, Francesco. 2001. *Lex mercatoria*. Bologna: il Mulino.
- Galgano, Francesco. 2005. *La globalizzazione nello specchio del diritto*. Bologna: il Mulino.
- Gallino, Luciano. 1983. *Informativa e qualità del lavoro*. Torino: Einaudi.
- Gallino, Luciano. 2001. *L'impresa responsabile. Un'intervista su Adriano Olivetti*. Torino: Einaudi.
- Gallino, Luciano. 2005. *L'impresa irresponsabile*. Torino: Einaudi.
- Gallo, Marcello. 1960. "Colpa penale" *Enciclopedia del Diritto* VII, Milano: Giuffrè.
- Gambino, Agostino. 2006. "Etica dell'impresa e codici di comportamento." *Iustitia* 59: 261-76.
- Garofalo, Domenico. 2021. "Mercati transizionali e "capacità" rappresentativa dei sindacati." *Lavoro Diritti Europa* 3: 1-5.
- Gatti, Mauro. 2014. "Il welfare aziendale è uno strumento di responsabilità sociale delle imprese." *BenessereOrg*, 30 novembre, 2014.
- Gaudio, Giovanni. 2020. "Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo." *Labor & Law Issues* 6, 2: 20-71.
- Gaudio, Giovanni. 2022. "Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale." *Diritto delle Relazioni Industriali* 1: 30-74.
- Gazzola, Patrizia. 2012. *CSR per scelta o per necessità*. Rimini: Maggioli.
- Giannelli, Gianvito. 2019. "Investimento reputazionale e rating di legalità". In *La responsabilità sociale d'impresa tra diritto societario e diritto internazionale*, a cura di Marina Castellaneta, e Francesca Vessia, 135-55. Napoli: ESI.
- Giannetti, Renato. 2018. "Tecnologia e lavoro nelle Rivoluzioni industriali: occupazione, competenze e mansione del lavoro, salari e diseguaglianza." In *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, a cura di Alberto Cipriani, Alessio Gramolati, e Giovanni Mari, 275-91. Firenze: Firenze University Press.

- Giannini, Massimo Severo. 1973. "Ambiente: saggio sui diversi aspetti giuridici." *Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico* 1: 15-53.
- Gillespie, Tarleton. 2010. "The Politics of Platform." *New Media & Society* 12, 3: 347-64.
- Giovannone, Maria. 2021. "Le nuove dinamiche della contrattazione collettiva per la Just Transition: prospettive regolative per la convergenza tra interessi economici, sociali e ambientali." *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale* 4: 639-57.
- Giubboni, Stefano. 2009. *Diritti sociali e mercato*. Bologna: il Mulino.
- Giubboni, Stefano. 2012. *Diritti e solidarietà in Europa*. Bologna: il Mulino.
- Giubboni, Stefano. 2021. "Il diritto del lavoro oltre lo Stato (con una postilla su pandemia e de-globalizzazione)." In *Il diritto oltre lo Stato*, a cura di Vittoria Barsotti, e Michele Graziadei, 91-120. Torino: Giappichelli.
- Goi, Antonello. 2015. *Clima aziendale e gestione delle risorse umane. 270 fattori per analizzare, interpretare, capire e migliorare la qualità del lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- Gottardi, Donata. 2006. "Il diritto del lavoro nelle imprese socialmente responsabili." *Lavoro e Diritto* 1: 5-39.
- Graetz, Georg, and Michaels Guy. 2018. "Robots at work." *The Review of Economics and Statistics* 100, 5: 753-68.
- Gragnoles, Enrico. 2022. "Il potere di controllo, le risorse digitali e gli algoritmi." In *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, a cura di Alessandro Bellavista, e Rosario Santucci, 27-40. Torino: Giappichelli.
- Graham, John R., et al. 2006. "Value Destruction and Financial Reporting Decisions." *Financial Analysts Journal* 62, 6: 27-39.
- Grossi, Paolo. 2021. *Il diritto civile in Italia fra moderno e postmoderno. Dal monismo legalistico al pluralismo giuridico*. Milano: Giuffrè.
- Guaglianone, Luciana. 2019. "Industria 4.0 e modello partecipativo: spunti per una prima riflessione." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina Alessi, Marzia Barbera, e Luciana Guaglianone, 631-43. Bari: Cacucci.
- Guarriello, Fausta. 2021. "Il ruolo del sindacato e delle rappresentanze del lavoro nei processi di due diligence." *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale* 4: 580-600.
- Guarriello, Fausta, e Luca Nogler. 2020. "Violazioni extraterritoriali dei diritti umani sul lavoro: un itinerario di ricerca tra rimedi nazionali e contrattazione collettiva transnazionale." *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali* 166: 173-185.
- Gunkel, David J. 2003. "Second Thoughts: Toward a Critique of the Digital Divide." *New Media & Society* 5, 4: 499-522.
- Haan, Fjalar J., et al. 2014. "The needs of society: A new understanding of transitions, sustainability and liveability." *Technological Forecasting and Social Change* 85: 121-32.
- Hanami, Tadashi. 2003. "Deregolamentazione e regolamentazione internazionale: la prospettiva asiatica." *Diritto delle Relazioni Industriali* 4: 611-18.

- Harari, Yuval Noah. 2018. *Homo deus. Breve storia del futuro*. Milano: Bompiani.
- Harvey, David. 2005. *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Haskel, Jonathan, e Stian Westlake. 2018. *Capitalismo senza capitale. L'ascesa dell'economia intangibile*. Torino: FrancoAngeli.
- Hauriou, Maurice. 1967. *Teoria dell'istituzione e della fondazione*, tr. it. Widar Cesarini-Sforza. Milano: Giuffrè.
- Heidegger, Martin. 1957. "Die Frage nach der Technik." (1953). In *Vorträge und Aufsätze*. Pfullingen: Neske. (tr. it. 1976. "La questione della tecnica." In *Saggi e discorsi*, 5-27. Milano: Mursia).
- Hendry, John. 2001. "Missing the Target: Normative Stakeholder Theory and the Corporate Governance Debate." *Business Ethics Quarterly* 11: 159-76.
- Henriques, Adrian. 2004. *CSR, Sustainability and the Triple Bottom Line*. London: Routledge.
- Henriques, Adrian, and Julie Richardson. 2004. *The Triple Bottom Line. Does It All Add Up?*. London: Routledge.
- Hepple, Bob. 2005. *Labour Law and Global Trade*. Oxford: Hart Publishing.
- Herper Ho, Virginia E., 2010. "‘Enlightened Shareholder Value’: Corporate Governance Beyond the Shareholder-Stakeholder Divide." *Journal of Corporation Law* 36, 1: 59-112.
- Hießl, Christina. 2021. "Case Law on Algorithmic Management at the Workplace: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions." <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3982735>.
- Hopkins, Michael. 2007. *Corporate Social Responsibility in International Development. Is Business the solution?*. London: Earthscan.
- Hopt, Klaus Jürgen, e Gunther Teubner, a cura di. 1986. *Governo dell'impresa e responsabilità dell'alta direzione: analisi giuridica, economica e sociologica della responsabilità sociale dell'impresa*. Milano: FrancoAngeli.
- Horrihan, Bryan T. 2007. "21st Century Corporate Social Responsibility Trends – An Emerging Comparative Body of Law and Regulation on Corporate Responsibility, Governance, and Sustainability." *Macquarie Journal of Business Law* 4: 85-122.
- Hughes, Steve, and Nigel Haworth. 2011. "Decent Work and Poverty Reduction Strategies." *Industrial Relations* 66, 1: 34-53.
- Ichino, Pietro. 2001. "Il dialogo tra economia e diritto del lavoro." *Rivista Italiana del Diritto del Lavoro* 1: 165-201.
- Ichino, Pietro. 2017. "Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro". *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* 4, 1: 525-63.
- Iervolino, Paolo. 2021. "Sulla qualificazione del rapporto di lavoro degli influencers." *Labour & Law Issues* 7, 2: 26-51.
- Ingrao, Alessandra. 2016. "Il controllo a distanza realizzato mediante Social network." *Labour & Law Issues* 2: 104-19.
- Ingrao, Alessandra. 2021. "Licenziamento disciplinare, libertà di espressione e social network: quando un post fa perdere ingiustamente il posto." *Rivista Italiana del Diritto del Lavoro* 2: 699-704.

- Ingrosso, Lucia. 2023. "Innovazione e sostenibilità, senza inquinamento digitale." *Millionaire*, agosto, 2023: 71-2.
- IPSP. 2018. *Rethinking Society for the 21st Century. International Panel on Social Progress (Report)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Iqbal, Taskin. 2021. *The Enlightened Shareholder Value Principle and Corporate Social Responsibility. A Theoretical and Qualitative Analysis*. UK: Routledge.
- Irti, Natalino. 1978. *L'età della decodificazione*. Milano: Giuffrè.
- Irti, Natalino. 1999. *L'età della decodificazione vent'anni dopo*. Milano: Giuffrè.
- Irti, Natalino. 2003. *L'ordine giuridico del mercato*. Roma-Bari: Laterza.
- Irti, Natalino. 2005. *Nichilismo giuridico*. Bari: Laterza.
- Irti, Natalino. 2006. *Norma e luoghi. Problemi di geo-diritto*. Roma-Bari: Laterza.
- Jaeger, Pier Giusto. 1963. *L'interesse sociale*. Milano: Giuffrè.
- Jamali, Dima. 2008. "A Stakeholders Approach to Corporate Social Responsibility: A Fresh Perspective into Theory and Practice." *Journal of Business Ethics* 82, 1: 213-31.
- Jensen, Michael C., and William H. Meckling. 1976. "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure." *The Journal of Financial Economic* 3, 2: 305-60.
- Johnston, Hannah, and Chris Land-Kazlauskas. 2018. *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*. Ginevra: ILO (Conditions of Work and Employment Series, 94).
- Jonas, Hans. 1990. *Le Principe responsabilità. Essai d'une éthique pour la civilisation technologique*. Paris: Édition du Cerf.
- Keyes, Corey Lee M. 1998. "Social well-being." *Social Psychology Quarterly* 61, 2: 121-40.
- Keynes, John Maynard. 1930. "Economic Possibilities for our Grandchildren." In *Essays in Persuasion*, 358-73. New York: Harcourt Brace.
- Khouribech, Fatima Zahra. 2014. "Il controllo sociale sull'iniziativa privata e le paure della pianificazione." In *Prima di tutto il lavoro. La costruzione di un diritto all'Assemblea Costituente*, a cura di Lorenzo Gaeta, 278-93. Roma-Bari: Ediesse.
- Klinger, Kilian. 2020. "The Constitutional Authority of Private Regulation in the Light of the EU's Competence Order." In *Private regulation and enforcement in the EU: finding the right balance from a citizen's perspective*, edited by Madeleine De Cock Buning, and Linda Senden. Oxford-New York: Bloomsbury Publishing.
- Kramer, Mark R., and Michael E. Porter. 2006. "Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility." *Harvard Business Review*, 1-17.
- Kramer, Mark R., and Michael E. Porter. 2011. "Creating Shared Value: How to reinvent capitalism – and unleash a wave of innovation and growth." *Harvard Business Review*.
- Kreps, David, Milgrom Paul, Roberts John, and Robert Wilson. 1982. "Rational Cooperation in the Finitely Repeated Prisoner's Dilemma." *Journal of Economic Theory* 27: 245-52.

- Kreps, David, and Robert Wilson. 1982. "Reputation and Imperfect Information." *Journal of Economic Theory* 27: 257-79.
- Kullmann, Miriam. 2018. "Promoting Social and Environmental Sustainability: What Role for Public Procurement?" *Comparative labor law & Policy Journal* 40:109-29.
- Kurz, Robert. 2015. *Le crepe del capitalismo*. Lecce: Bepress.
- Laghi, Pasquale. 2020. "La regolazione 'teco-giuridica' del cyberspazio: derive tecnocratiche ed istanze di democraticità." In *Dittatura economica, democrazia e welfare state*, a cura di Maria Del Milagro Martín López, e Francesco Torchia, 87-119. Padova: Cedam.
- Lamberti, Fabiola. 2023. "Il metaverso: profili giuslavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali." *Federalismi.it* 4: 205-38 <<https://www.federalismi.it/nv14/articolo-documento.cfm?Artid=48381>>.
- Lambertucci, Pietro. 2022. "Intelligenza artificiale e tutela del lavoratore: prime riflessioni." *Argomenti di Diritto del Lavoro* 5: 897-911.
- Lankoski, Leena, and N. Craig Smith. 2021. "Corporate Responsibility Meets the Digital Economy." *Insead – The Business School of the World*, Working Paper 23/ATL: 1-46.
- Lanza, Andrea, e Giuseppina Simone. 2023. "Collaboratori fantastici e dove trovarli. Ma soprattutto come trattenerli. Le criticità della 'War for Talents' e le fide per l'engagement del capitale umano." *Personale e lavoro* 653: 2-9.
- Lassandari, Andrea. 2018. "La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile." *Labour & Law Issues* 4: I-XX.
- Lassandari, Andrea. 2022. "Il lavoro nella crisi ambientale." *Lavoro e Diritto* 1: 7-27.
- Latour, Bruno. 2017. *Facing Gaia. Eight Lectures on the New Climatic Regime*. Cambridge Polity Press.
- Lazzeroni, Lara. 2022a. "Badge sociometrico." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 25-7. Torino: Giappichelli.
- Lazzeroni, Lara. 2022b. "Crowdwork." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 56-64. Torino: Giappichelli.
- Lazzeroni, Lara. 2022c. "Discriminazioni digitali." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 99-105. Torino: Giappichelli.
- Lazzeroni, Lara. 2022d. "Fascicolo elettronico del lavoratore." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 111. Torino: Giappichelli.
- Lazzeroni, Lara. 2022e. "Metaverso." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 162. Torino: Giappichelli.

- Lazzeroni, Lara. 2022f. "Rating." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 176-80. Torino: Giappichelli.
- Lazzeroni, Lara. 2023. "Donne e mestieri nel Novecento italiano." *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro* 3: 812-26.
- Lebovitz, Sarah, Lifshitz-Assaf Hila, and Natalia Levina. 2022. "To Engage or Not to Engage with AI for Critical Judgments: How Professionals Deal with Opacity When Using AI for Medical Diagnosis." *Organization Science* 33: 1-23.
- Leccese, Vito. 2020. "Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute." *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale* 2: 428-42.
- Lenzerini, Federico, edited by. 2008. *Reparations for Indigenous Peoples. International & Comparative Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.
- Lenzerini, Federico. 2014. *The Culturalisation of Human Rights Law*. Oxford: Oxford University Press.
- Lépineux, François. 2005. "Stakeholder theory, society and social cohesion." *Corporate Governance: International Journal of Business in Society* 5, 2: 99-110.
- Lessig, Lawrence. 1999. "The law of the Horse: What Cyberlaw Might Teach." *Harvard Law Review* 113: 501-49.
- Levi, Alberto. 2022. "Il potere di organizzazione nell'economia digitale e i suoi limiti." In *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, a cura di Alessandro Bellavista, e Rosario Santucci, 11-25. Torino: Giappichelli.
- Levinas, Emmanuel. 1987. "Meaning and sense." In *Collected Philosophical Papers*, 75-107. Dordrecht: Springer.
- Libertini, Mario. 2008. "Impresa e finalità sociali. Riflessioni sulla teoria della responsabilità sociale dell'impresa." In *Diritto Privato Comunitario II*, a cura di Pietro Perlingieri, e Luca Ruggeri, 11-47. Napoli: ESI.
- Libertini, Mario. 2013. "Economia sociale di mercato e responsabilità sociale dell'impresa." In *La responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Vincenzo Di Cataldo, e Pierpaolo M. Sanfilippo, 9-47. Torino: Giappichelli.
- Libertini, Mario. 2021. "Sulla proposta di direttiva UE su 'Dovere di diligenza e responsabilità delle imprese'." *Rivista delle Società* 2-3: 325.
- Libertini, Mario. 2022. "Dalla responsabilità sociale all'impresa sostenibile." Relazione a Convegno *L'impresa sostenibile*, Catania, 16 dicembre, 2022, <<https://csdle.lex.unict.it/events/limpresa-sostenibile>>.
- Lo Faro, Antonio. 2023. "New technology and labour law: challenges and perspectives." In *New Technology and Labour Law. Selected topics*, edited by Antonio Lo Faro, 3-14. Torino: Giappichelli.
- Lo Faro, Antonio, edited by. 2023. *New Technology and Labour Law. Selected topics*. Torino: Giappichelli.
- Loffredo, Antonio. 2021. "Democrazia industriale e sustainable corporate governance: i soliti sospetti." *Rivista Giuridica del Lavoro* 4: 601-19.
- Loi, Piera. 2016. *Il principio di ragionevolezza e proporzionalità nel diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli.

- Loi, Piera, a cura di. 2021. *Il lavoro attraverso piattaforme digitali tra rischi e opportunità*. Napoli: ESI.
- Loi, Piera. 2023. "Il rischio proporzionato nella proposta di regolamento sull'IA e i suoi effetti nel rapporto di lavoro." *Federalismi.it*. 4: 239-59 <<https://www.federalismi.it/nv14/articolo-documento.cfm?Artid=48382>>.
- Lombardi, Mauro. 2022. "Il lavoro nel metaverso. Uno spazio indefinito del possibile." *Labour & Law Issues* 8, 2: 26-39.
- Longhin, Diego. 2023. "A Mirafiori la 500e volta, operai prestati dalla Slovacchia". *la Repubblica*, 30 marzo, 2023: 9.
- Longo, Antonio. 2023. "L'ufficio del futuro è biofilico. Interagire con la natura aumenta il benessere psico-fisico." *ItaliaOggi7*, 23 gennaio, 2023: 43.
- Lyon-Caen, Gerard. 1992. "L'infiltration du Droit du travail par le Droit de la concurrence." *Droit Ouvrier: droit du travail, prud'homie, securite sociale* 525: 313-21.
- Lyon Caen, Antoine, e Adalberto Perulli, a cura di. 2005. *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Lytard, Jean-François. 2014 (1979). *La condizione postmoderna. Rapporto sul sapere*. Milano: Feltrinelli.
- Macaulay, Stewart, Friedman Lawrence M., and John A. Stuckey. 1995. *Law and Society: Readings on the Social Study of Law*. New York: W.W. Norton.
- Macchi, Chiara, and Claire Bright. 2020. "Hardening Soft Law: The Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation." In *Legal Sources in Business and Human Rights – Evolving Dynamics in International and European Law*, edited by Martina Buscemi, Nicole Lazzarini, Laura Magi, and Deborah Russo, 218-47. Leiden: Koninklijke Brill NV.
- Magnani, Mariella. 2006. "Responsabilità sociale d'impresa e ruolo delle relazioni sindacali." In *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Luigi Montuschi, e Patrizia Tullini, 109-20. Torino: Zanichelli.
- Mainardi, Sandro. 2020. "Rivoluzione digitale e diritto del lavoro." *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro* 2: 341-69.
- Maio, Valerio. 2015. "La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità postpanottica" *Argomenti di Diritto del Lavoro* 20: 1186-215.
- Maio, Valerio. 2018. "Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica." *Argomenti di Diritto del Lavoro* 24, 6: 1414-55.
- Maio, Valerio. 2020. "Diritto del Lavoro e potenziamento umano. I dilemmi del lavoratore aumentato." *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali* 3: 513-42.
- Maio, Valerio. 2022. "Diritto del lavoro e metaverso. Se il lavoro non è un (video) gioco." *Labour & Law Issues* 8, 2: 41-61.
- Malthus, Thomas Robert. 1977. *Saggio sul principio di popolazione (1798)*. Torino: Einaudi.
- Mancini, Federico. 1973. "Il diritto del lavoro rivisitato." *Politica del Diritto*, 687-728.

- Mangarelli, Jacopo. 2021. "Crescita demografica: siamo troppi per clima e risorse?" *Scienzainrete*, 3 aprile, 2021 <<https://www.scienzainrete.it/articolo/crescita-demografica-siamo-troppi-clima-e-risorse/jacopo-mangarelli/2021-04-03>>.
- Manne, Henry G. 1962. "Corporate Responsibility, Business Motivations, and Reality." *The Ethics of Business Enterprise* 343: 55-64.
- Marani, Roberto, e Anna Gina Perri. 2020. "Principali applicazioni Biomedicali della Tecnologia RFID." *La Comunicazione. Note, recensioni e notizie* 63: 1-18.
- Marasà, Giorgio. 2017. "Scopo di lucro e scopo di beneficio comune nelle società benefit." *Orizzonti del Diritto Commerciale* 2: 1-12.
- Marazza, Marco. 2019. "Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva." *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* 1: 57-79.
- Marazza, Marco. 2022. "Il diritto del lavoro per la sostenibilità del valore sociale dell'impresa." In *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*. XX Congresso nazionale AIDLASS (Taranto 28-29-30 ottobre 2021), 191-243. Piacenza: LaTribuna.
- Marchetti, Barbara. 2021. "La garanzia dello human in the loop alla prova della decisione amministrativa algoritmica." *BioLaw Journal* 2: 367-85.
- Marchiori, Davide and Massimo Warglien. 2008. "Predicting Human Interactive Learning by Regret-Driven Neural Networks." *Science* 319: 1111-13.
- Marchiori, Massimo 2023. "Etica degli ecosistemi informativi." Relazione a Convegno presso l'Università di Siena, 27 marzo, 2023 <https://www.unisi.it/sites/default/files/contenuto_generico/immagini/CAREUS_etica_AI_2023_locandina_light_page-0001_2.jpg>.
- Maresca, Arturo. 2017. "Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 St. lav." In *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di Patrizia Tullini. Torino: Giappichelli.
- Mariucci, Luigi. 2007. "La responsabilità sociale delle imprese tra utopia e inganno." In *L'impresa responsabile. Diritti sociali e Corporate Social Responsibility*, a cura di Adalberto Perulli, 31-3. Matelica: Helley Editrice.
- Marrella, Fabrizio. 2019. "I principi guida dell'ONU sulle imprese e i diritti umani del 2011 e l'accesso ai rimedi tramite gli strumenti di diritto internazionale privato europeo: una valutazione critica." In *La responsabilità sociale d'impresa tra diritto societario e diritto internazionale*, a cura di Marina Castellaneta, e Francesca Vessia, 315-37. Napoli: ESI.
- Martelloni, Federico. 2022. "I benefici condizionati come tecniche promozionali nel Green New Deal." *Lavoro e Diritto* 2: 293-310.
- Martin, Kirsten E. 2016. "Data aggregators, consumer data, and responsibility online: Who is tracking consumers online and should they stop?" *The Information Society* 32, 1: 51-63.
- Martone, Michel, a cura di. 2020. *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart-working oltre l'emergenza*. Piacenza: LaTribuna.
- Martone, Michel. 2022. "Prime riflessioni su lavoro e metaverso". *Argomenti di Diritto del Lavoro* 6: 1131-46.

- Masi, Mauro. 2023. "Sostenibilità, è l'ora dei fatti." *ItaliaOggi*, 4 febbraio, 2023.
- Masini, Carlo. 1979. *Lavoro e risparmio*. Torino: Utet.
- Massa, Fabiola, a cura di. 2019. *Sostenibilità. Profili giuridici, economici e manageriali delle PMI italiane*. Torino: Giappichelli.
- Massinetti, Raffaella. 2021. "La Privacy e il controllo dell'identità algoritmica." *Contratto e Impresa Europa* 1: 121-69.
- Mattei, Alberto. 2023. *Categorie dei prestatori di lavoro e professionalità*. Torino: Giappichelli.
- Mazzoni, Alberto. 2008. "L'impresa tra diritto ed economia." *Rivista delle Società* 4: 649-67.
- Mazzotta, Oronzo. 2023. "Sostenibilità o ragionevolezza?" *Labor* 1.
- McBarnet, Doreen, Voiculescu Aurora, and Tom Campbell, edited by. 2007. *The New Corporate Accountability. Corporate Social Responsibility and the Law*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McBarnet, Doreen, Voiculescu Aurora, and Tom Campbell. 2009. *The New Corporate Accountability. Corporate Social Responsibility and the Law*. BK Norton.
- McLuhan, Marshall. 1976. *Gli strumenti del comunicare*. Milano: Il Saggiatore-Garzanti.
- Meo, Giorgio. 2017. "Impresa sociale e valori d'impresa." *Banca Impresa Società* 2: 183-99.
- Mezzacapo, Domenico. 2022. "I licenziamenti «per delocalizzazione» dopo il cd. Decreto aiuti ter." *Rivista italiana di Diritto del Lavoro* 4: 495-515.
- Militello, Mariagrazia. 2020. *Conciliare vita e lavoro. Strategie e tecniche di regolazione*. Torino: Giappichelli.
- Milosevic, D., Mitchell Ronald K., and Donna J. Wood. 2018. "Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principles of Who and What Really Counts." *Academy of Management Review* 43: 853-86.
- Miñarro Yanini, Margarita. 2022. "Flexicurity in ambito lavorativo e transizione ecologica giusta: il ricorso agli ARTE e al meccanismo RED nel quadro del Next Generation EU." *Diritto delle Relazioni Industriali* 3: 765-87.
- Minervini, Gustavo. 1958. "Contro la 'funzionalizzazione' dell'impresa privata." *Rivista di Diritto Civile* 1: 618-36.
- Mingione, Enzo, a cura di. 2020. *Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali*. Milano: Feltrinelli.
- Mio, 2021. *L'azienda sostenibile*. Roma-Bari: Laterza.
- Miralles-Quiros, Maria del Mar, Miralles-Quiros Jose Luis, and Irene Guia Arraiano. 2017. "Are firms that contribute to sustainable development valued by investors?" *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 24, 1: 71-84.
- Mitchell, Lawrence E. 1992. "A Theoretical and Practical Framework for Enforcing Corporate Constituency Statutes." *Texas Law Review* 70, 3: 579-84.
- Moazed, Johnson. 2016. *Modern Monopolies. What It Takes to Dominate the 21st Century Economy*. New York: St. Martin's Press.

- Modelski, George, and Robert A. Denemark, edited by. 2004. *World System History. Encyclopedia of Life Support Systems*. Unesco: EOLSS.
- Montuschi, Luigi, e Patrizia Tullini, a cura di. 2006. *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*. Bologna: Zanichelli.
- Moon, Jeremy, and David Vogel. 2008. "Corporate Social Responsibility, Government and Civil Society." In *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*, edited by Andrew Crane, Abigail McWilliams, Dirk Matten, Jeremy Moon, and Donald S. Siegel, 303-23. Oxford: Oxford University Press.
- Moore, Jason W. 2016a. "The rise of the cheap nature." In *Anthropocene or Capitalocene? Nature, History and the Crisis of Capitalism*, edited by Jason W. Moore, 78-115. Oakland (CA): PM Press.
- Moore, Jason W. 2016b. *Anthropocene or Capitalocene? Nature, History and the Crisis of Capitalism*. Oakland (CA): PM Press.
- Moore, Jason W. 2017. *Antropocene o Capitalocene? Scenari di ecologia-mondo nella crisi planetaria*. Verona: Ombre corte.
- Mosco, Gian Domenico, e Raffaele Felicetti. 2022. "Prime riflessioni sulla proposta di direttiva UE in materia di Corporate Sustainability Due Diligence." *Analisi Giuridica dell'Economia* 1: 185-211.
- Müller, Oliver, and Stefan Rotter. 2017. "Neurotechnology: Current developments and ethical issues." *Frontiers in Systems Neuroscience* 11 (93).
- Murphie, Andrew, and John Potts. 2003. *Culture and Technology*. New York: Palgrave Macmillan.
- Naciti, Valeria. 2022. *Responsabilità sociale d'impresa e riflessioni sulla governance e sui processi di rendicontazione. Teorie, strumenti e nuovi paradigmi in prospettiva economico-aziendale*. Torino: Giappichelli.
- Nadalet, Sylvain. 2006. "La dimensione globale della responsabilità giuridica delle imprese." *Lavoro e Diritto* 1: 165-82.
- Nardelli, Francesca. 2022. "La via tortuosa verso la valorizzazione delle competenze green." *Diritto delle Relazioni Industriali* 4: 990-1004.
- Nespor, Stefano. 2015. "I principi di Oslo: nuove prospettive per il contenzioso climatico." *Giornale di Diritto Amministrativo* 6: 750-55.
- Nicoletti, Paola. 2015. "Formazione e welfare aziendale nelle iniziative di Responsabilità Sociale d'Impresa." *Osservatorio Isfol* 1-2: 105-22.
- Nicotra, Angela, e Veronica Varone. 2019. "L'algoritmo, intelligente ma non troppo." *Rivista AIC* 4: 86-106.
- Nogler, Luca. 2006. "Gli strumenti di «commercializzazione» del diritto del lavoro: rilancio sociale, certificazione etica e marchio di qualità sociale." In *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Luigi Montuschi, e Patrizia Tullini, 143-60. Bologna: Zanichelli.
- Nogler, Luca. 2018. "Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e 'regressioni' interpretative." In *Il lavoro e i suoi luoghi*, a cura di Antonella Occhino, 27-46. Milano: Vita e pensiero.
- Novella, Marco. 2022. "Impresa." In *Lavoro Digitale*, a cura di Marco Novella, e Patrizia Tullini, 5-24. Torino: Giappichelli.
- Novella, Marco, e Patrizia Tullini, a cura di. 2022. *Lavoro digitale*. Torino: Giappichelli.

- Novitz, Tonia. 2020. "Engagement with Sustainability at the International Labour Organization and Wider Implications for Collective Worker Voice." *International Labour Review* 159, 4: 463-82.
- Nurunnabi, Mohammad, et al. 2020. "Reaching the sustainable development goals 2030: energy efficiency as an approach to corporate social responsibility (CSR)." *GeoJournal* 85: 375-78 <<https://link.springer.com/article/10.1007/s10708-018-09965-x#auth-Mohammad-Nurunnabi>>.
- Nuzzo, Valeria. 2018. *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*. Napoli: Editoriale Scientifica.
- Nuzzo, Valeria. 2020. "Customer satisfaction e contratto di lavoro subordinato." *Giornale di diritto del lavoro e di Relazioni Industriali*, 27-55.
- Nuzzo, Valeria. 2022. "Delocalizzazioni e chiusure di stabilimenti: i nuovi limiti all'iniziativa economica privata tra scelte legislative e prospettive possibili." *Rivista italiana di Diritto del Lavoro* 4: 517-41.
- O'Connor, Sara. 2016. "When your boss is an algorithm." *Financial Times*, September 8, 2016 <<https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35>>.
- Occhino, Antonella. 2010. *Il tempo libero nel diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli.
- Occhino, Antonella. 2018. "Per una geografia giuridica del lavoro." In *Il lavoro e i suoi luoghi*, a cura di Antonella Occhino, 11-9. Milano: Vita e Pensiero.
- Occhino, Antonella, a cura di. 2018. *Il lavoro e i suoi luoghi*. Milano: Vita e pensiero.
- Olivetti, Adriano. 2014. *Le fabbriche di bene*. Roma-Ivrea: Edizioni di Comunità.
- Onida, Pietro. 1954. "L'azienda. Fondamentali problemi della sua efficienza." *Rivista dei Dottori Commercialisti* 6: 711-41.
- Onida, Pietro. 1971. *Economia dell'azienda*. Torino: Utet.
- Oppo, Giorgio. 1992. "L'iniziativa economica." In *Scritti giuridici*. Vol. I. Padova: Cedam.
- Oppo, Giorgio. 2008. "Una nota conclusiva sulla responsabilità sociale d'impresa." In *La responsabilità sociale dell'impresa: fra diritto, etica ed economia*, a cura di Giuseppe Conte. Bari: Laterza.
- Orlandini, Giovanni. 2013. *Mercato unico dei servizi e tutela del lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- Orlandini, Giovanni. 2014. "La legge applicabile ai rapporti di lavoro tra ordine pubblico economico e deregolamentazione del mercato del lavoro nazionale." In *Diritto del lavoro in trasformazione*, a cura di Luisa Corazza, e Roberto Romei, 257-72. Bologna: il Mulino.
- Otto, Marta. 2019. "'Workforce Analytics' v. Fundamental Rights Protection in the EU in the Age of Big Data." *Comparative Labour Law & Policy Journal* 4, 3: 389.
- Palazzani, Laura. 2015. *Il potenziamento umano. Tecnoscienza, etica e diritto*. Torino: Giappichelli.
- Palmieri, Alessandro. 2019. *Profili giuridici delle piattaforme digitali*. Torino: Giappichelli.

- Palombella, Gianluigi. 2012. *È possibile una legalità globale? Il Rule of law e la governance del mondo*. Bologna: il Mulino.
- Panozzo, Fabrizio. 2013. "Rendere l'etica verificabile. Riflessioni attorno alla progressiva formalizzazione della Corporate Social Responsibility." In *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, a cura di Adalberto Perulli, 119-65. Bologna: il Mulino.
- Pariser, Eli. 2011. *The Filter Bubble: What The Internet Is Hiding From You*. UK: Penguin.
- Park, Michael, Leahey Erin, and Russell J. Funk. 2023. "Papers and patents are becoming less disruptive over time." *Nature* 613: 138-44.
- Pascucci, Paolo. 2021a. "La 'materializzazione' dell'interesse all'ambiente." In *Diritto dell'ambiente*, a cura di Giampaolo Rossi. Torino: Giappichelli.
- Pascucci, Paolo. 2021b. "Salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità degli enti, modelli organizzativi e gestionali." *Rivista Giuridica del Lavoro* 4: 537-52.
- Pascucci, Paolo. 2022. "Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno dell'impresa." *Lavoro e Diritto* 2: 335-55.
- Pascuzzi, Giovanni. 2020. *Il diritto dell'era digitale*. Bologna: il Mulino.
- Pasquale, Franck. 2016. *The Black Box Society. The Secret Algorithms that Control Money and Information*. London: Harvard University Press.
- Pavich, Giuseppe. 2013. *La colpa penale*. Milano: Giuffrè.
- Payne, Adrian, Frow Pennie, and Andreas Eggert. 2017. "The customer value proposition: evolution, development and application in marketing." *Journal of the Academy of Marketing Science* 45: 467-89.
- Pelanda, Carlo. 2023. "Un eco-adattamento della terra. Non basta sicuramente la riduzione dei gas serra." *ItaliaOggi*, 30 marzo, 2023: 11.
- Penrose, Edith. 1959. *The Theory of Growth of the Firm*. New York: John Wiley and Sons.
- Pentland, Alex. 2015. *Fisica sociale. Come si propagano le buone idee*. Milano: Egea.
- Pergolesi, Ferruccio. 1940. "Il lavoro nelle costituzioni contemporanee." In *Scritti giuridici in onore di Santi Romano - III*, 543-60. Padova: Cedam.
- Perlangeli, Oronzo. 2023. "Etica della Ricerca / IA e Robotica." Intervento a Convegno su *ChatGPT e modelli di intelligenza artificiale generativa nell'Università*, Siena, 10 maggio, 2023.
- Perlingieri, Pietro, e Luca Ruggeri, a cura di. 2008. *Diritto Privato Comunitario II*. Napoli: ESI.
- Perrini, Francesco, e Antonio Tencati, 2008. *Corporate Social Responsibility. Un nuovo approccio strategico alla gestione d'impresa*. Milano: Egea.
- Pertile, Marco. 2019. "La crisi del sistema di supervisione dell'OIL nel suo contesto: il timore è fondato, ma agitarsi non serve a nulla." *Lavoro e Diritto* 3: 407-28.
- Perulli, Adalberto. 1999. *Diritto del lavoro e globalizzazione*. Padova: Cedam.
- Perulli, Adalberto. 2006. "La responsabilità sociale dell'impresa e i codici di condotta: modelli ed efficacia." In *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Luigi Montuschi, e Patrizia Tullini, 121-42. Bologna: Zanichelli.
- Perulli, Adalberto, a cura di. 2007. *L'impresa responsabile. Diritti sociali e Corporate Social Responsibility*. Matelica: Helley Editrice.

- Perulli, Adalberto. 2013a. “La responsabilità sociale dell’impresa: verso un nuovo paradigma della regolazione?” In *La responsabilità sociale dell’impresa: idee e prassi*, a cura di Adalberto Perulli, 13-72. Bologna: il Mulino.
- Perulli, Adalberto, a cura di. 2013b. *La responsabilità sociale dell’impresa: idee e prassi*. Bologna: il Mulino.
- Perulli, Adalberto. 2019. “L’OIL e la globalizzazione.” *Lavoro e Diritto* 3: 387-406.
- Perulli, Adalberto. 2021. “Giustizia sociale, commercio internazionale ed extraterritorialità «atipica». Il caso USMCA.” *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* 2: 215-34.
- Perulli, Adalberto, e Tiziano Treu. 2022. *In tutte le sue forme e applicazioni*. Torino: Giappichelli.
- Perulli, Adalberto, e Valerio Speciale. 2022. *Dieci tesi sul diritto del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Peruzzi, Marco. 2021. “Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale.” *Labour & Law Issues* 7: 49-76.
- Peruzzi, Marco. 2022a. “Intelligenza artificiale e tecniche di tutela.” *Lavoro e Diritto* 3: 541-59.
- Peruzzi, Marco. 2022b. “‘Almeno tu nel metaverso’. Il diritto del lavoro e la sfida dei nuovi spazi digitali.” *Labour & Law Issues* 8, 2: 63-75.
- Pessi, Roberto, e Antonio Dimitri Zumbo. 2021. “Mercato globale, nuove tecnologie e diritto del lavoro.” *Argomenti di Diritto del Lavoro* 2: 267-91.
- Pessina, Adriano. 2015. “Human Enhancement. Il soggetto e la liberazione dalla normalità.” *Rivista di Filosofia Neo-Scolastica* 1-2: 449-54.
- Petersen, Hanne, and Henrik Zahle, edited by. 1995. *Legal Polycentricity. Consequences of Pluralism in Law*. Dartmouth: Aldershot.
- Peterson, Audrey, Yonekura Akira, and William B. Jackson. 2017. *Contemporary Issues in Social Accounting*. Oxford: Goofellow Publishers Ltd.
- Pezzillo Iacono Mario, De Nito Ernesto, Martinez Marcello, and Riccardo Mercurio. 2017. “Exploring the Hidden Aspects of Organizational Change: The Constellation of Controls at a Fiat – Chrysler Automotive Plant.” *Studi organizzativi* 2: 69-89.
- Phillips, Robert A. 2003. *Stakeholder Theory and Organizational Ethics*. San Francisco (CA): Berrett-Koehler Publishers.
- Pierani, Marco. 2021. “Il ruolo del consumerismo nell’economia dei dati.” In *Vivere con l’intelligenza artificiale. Società, consumatori e mercato*, a cura di Marco Pierani, e Marco Scialdone, 49-100. Torino: Espress.
- Pierani, Marco, e Marco Scialdone. 2021. *Vivere con l’intelligenza artificiale. Società, consumatori e mercato*. Torino: Espress.
- Pietrogiovanni, Vincenzo. 2021. “Presentazione.” In *Frank discriminava: riders, algoritmi e discriminazioni*, 2 febbraio, 2021, iniziativa web di Labour Law Community.
- Piketty, Thomas. 2014. *Capital in the Twenty-First Century*. London: Harvard University Press.
- Pino, Giorgio. 2010. “L’identità personale.” In *Ambito e fonti del biodiritto*, a cura di Stefano Rodotà, e Mariachiara Talacchini, 297-321. Milano: Giuffrè.

- Pistoia, Emanuela. 2013. "Il volontarismo regolamentato nell'azione europea a sostegno della responsabilità sociale d'impresa." *Studi sull'integrazione europea* 7: 259-84.
- Pizzetti, Franco. 2018. "La protezione dei dati personali e la sfida dell'Intelligenza Artificiale." In *Intelligenza artificiale, protezione dei dati personali e regolazione*, a cura di Franco Pizzetti, 5-187. Torino: Giappichelli.
- Pizzoferrato, Alberto. 2021. "Digitalisation of work: new challenges to labour law." *Argomenti di Diritto del Lavoro* 6: 1331-69.
- Pizzoferrato, Alberto. 2023. "I limiti al potere di controllo datoriale nell'era digitale." *Lavoro Diritti Europa* 1: 1-7.
- Plender, John. 1997. *A Stake in the Future*. London: Nicholas Brealey Publish.
- Polanyi, Karl. 1944. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. Boston: Beacon Press.
- Pollan, Michael. 2008. *Il dilemma dell'onnivoro*. Milano: Adelphi.
- Pollicino, Oreste. 2022. "I codici di condotta tra self-regulation e hard law: esiste davvero una terza via per la regolazione digitale? Il caso della strategia europea contro la disinformazione online." *Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico* 4: 1051-68.
- Pollock, Friedrich. 1976. *Automazione. Conseguenze economiche e sociali*. Torino: Einaudi.
- Pontificio Consiglio di Giustizia e della Pace. 2004. *Compendio della dottrina sociale della Chiesa*. Città del Vaticano: Libreria editrice vaticana.
- Porter, Michael. 2017. "Le aziende devono creare valore condiviso: sociale e ambiente al cuore delle strategie." *Digital4* <<https://www.digital4.biz/executive/michael-porter-sociale-e-ambiente-devono-entrare-nel-core-business/>> (8/2023).
- Possenti, Vittorio. 2012. *Nichilismo giuridico. L'ultima parola?*. Soveria Mannelli: Rubbettino.
- Postiglione, Amedeo. 1985. "Ambiente: suo significato giuridico unitario." *Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico* 1: 32-60.
- Prensky, Marc. 2009. "H. Sapiens Digital: From digital immigrants and digital natives to digital wisdom." *Innovate: Journal of Online Education* 5, 3: article 1.
- Prestininzi, Alberto. 2022. *Dialoghi sul clima. Tra emergenza e conoscenza*. Soveria Mannelli: Rubbettino.
- Prodomo, Raffaele. 2003. "Tutela ambientale e salute." In *Biotecnologie e tutela del valore ambientale*, a cura di Lorenzo Chieffi, 243-57. Torino: Giappichelli.
- Rapporto Greenitaly (Fondazione Symbola e Unioncamere). 2022. *Un'economia a misura d'uomo contro le crisi. Le imprese green affrontano meglio le crisi. La green economy accelera*.
- Ratti, Luca. 2023. "Online platforms as labour market intermediaries." In *New Technology and Labour Law. Selected topics*, edited by Antonio Lo Faro, 89-104. Torino: Giappichelli.
- Rawls, John. 1988. "The Priority of Right and Ideas of the Good." *Philosophy and Public Affairs* 17: 251-76.
- Rawls, John. 1999. *A Theory of Justice*. London: Harvard University Press.

- Razzolini, Orsola. 2014. "La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie." *Diritto delle Relazioni Industriali* 4: 974-98.
- Razzolini, Orsola. 2022. "Lavoro agile e orario di lavoro." *Diritto delle Relazioni Industriali* 2: 371-99.
- Razzolini, Orsola. 2023. "Se l'intelligenza artificiale sostituisce quella dell'imprenditore." *lavoce.info*, 7 marzo, 2023 <<https://lavoce.info/archives/100290/lintelligenza-artificiale-sostituisce-quella-dellimprenditore/>>.
- Rebaudengo, Paolo A. 2006. "Prefazione." In *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Luigi Montuschi, e Patrizia Tullini, XIII-XV. Bologna: Zanichelli.
- Recchia, Giuseppe A. 2018. "Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della *sharing economy*." *Rivista Giuridica del Lavoro e della previdenza sociale* 1: 141-66.
- Redclift, Michael R. 1987. *Sustainable development: Exploring the Contradictions*. London: Methuen.
- Reich, Robert B. 2008. *Supercapitalismo. Come cambia l'economia globale e i rischi per la democrazia*. Roma: Fazi.
- Renzi, Samuele. 2022. "Decisioni automatizzate, analisi predittive, e tutela della privacy dei lavoratori." *Lavoro e Diritto* 3: 583-603.
- Reynaud, Emmanuelle. 2006. *Le développement durable au cœur de l'entreprise. Pour une approche transverse du développement durable*. Paris: Dunod.
- Ricci, Annarita. 2017. "I diritti dell'interessato." In *Il nuovo Regolamento europeo sulla privacy e sulla protezione dei dati personali*, a cura di Giusella Finocchiaro. Bologna: Zanichelli.
- Ricci, Maurizio. 2022. "Introduzione di Presidenza." *Convegno Dialoghi di diritto del lavoro tra cielo e mare. Bertinoro, XVII edizione*, 15 e 16 dicembre, 2022 <<https://dsg.unibo.it/it/eventi/seminari-di-bertinoro-dialoghi-di-diritto-del-lavoro-tra-cielo-e-mare-xvii-edizione>>.
- Rifkin, Jeremy. 1995. *The End of the Work: Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: G.P. Putnam's Sons.
- Riva Sanseverino, Luisa. 1960. *Il lavoro nell'impresa*. Torino: Unione Tipografico – Editrice torinese.
- Rodotà, Stefano. 2004. *Tecnopolitica. La tecnologia e le nuove tecnologie della comunicazione*. Roma-Bari: Laterza.
- Rodotà, Stefano. 2006. "Una Costituzione per Internet." *Politeia*, 177-82.
- Rodotà, Stefano. 2015. *Il diritto di avere diritti*. Roma-Bari: Laterza.
- Romagnoli, Guido, e Guido Sarchielli, 1984. *Immagine del lavoro: una ricerca tra i lavoratori manuali*. Bari: De Donato.
- Romano, Santi. 1918. *L'ordinamento giuridico. Studi sul concetto, le fonti e i caratteri del diritto*. Pisa: Spoerri (Firenze: Sansoni, 1946).
- Romei, Roberto. 2006. "Lavoro e responsabilità sociale: dalle PMI alle multinazionali." In *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Luigi Montuschi, e Patrizia Tullini, 163-77. Bologna: Zanichelli.
- Rosioru, Felicia. 2023. "Il sindacato "smart": nuove strategie per un mercato del lavoro digitalizzato." In *Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale*

- per nuovi modelli di organizzazione*, a cura di Maria Josè Miranda Boto, Elisabeth Brameshuber, Piera Loi, e Luca Ratti, 149-70. Torino: Giappichelli.
- Ross, Alec. 2017. *Il nostro futuro. Come affrontare il mondo dei prossimi vent'anni*. Milano: Feltrinelli.
- Rossato, Andrea. 2006. *Diritto e architettura nello spazio digitale. Il ruolo del software libero*. Padova: Cedam.
- Rossi, Guido. 2006. *Il gioco delle regole*. Milano: Adelphi.
- Rota, Anna. 2017. "Rapporto di lavoro e big data analytics: profili critici e risposte possibili." *Labour & Law Issues* 3, 1: 33-52.
- Rota, Anna. 2020. "Sull'accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro." *Labour & Law Issues* 6, 2: 24-48.
- Rota, Anna. 2022. "Sicurezza." In *Lavoro Digitale*, a cura di Marco Novella, e Patrizia Tullini, 83-103. Torino: Giappichelli.
- Rubino, Vito. 2020. "Sviluppo sostenibile ed effettività della governance multilivello." *Federalismi.it*. 4: 205-36 <<https://www.federalismi.it/nv14/articolo-documento.cfm?Artid=44584>>.
- Rupo, Daniela. 2002. *La variabile ambientale nella comunicazione d'impresa*. Torino: Giappichelli.
- Rusconi, Gianfranco, e Michele Dorigatti. 2004. *La responsabilità sociale*. Milano: FrancoAngeli.
- Rustico, Lisa, e Michele Tiraboschi. 2010. "Le prospettive occupazionali della green economy tra mito e realtà." *Diritto delle Relazioni Industriali* 4: 931-65.
- Sacco, Pier Luigi, e Michele Viviani. 2008. "La responsabilità sociale d'impresa: prospettive teoriche nel dibattito italiano." *Economia politica. Journal of Analytical and Institutional Economics* 25, 2: 317-50.
- Sacconi, Lorenzo. 1991. *Etica degli affari, individui, imprese e istituzioni nella prospettiva di un'etica razionale*. Milano: Il Saggiatore.
- Sacconi, Lorenzo. 1997. *Economia etica organizzazione. Il contratto sociale dell'impresa*. Roma-Bari: Laterza.
- Sacconi, Lorenzo. 2004. "La responsabilità sociale come governance allargata dell'impresa." In *La responsabilità sociale*, a cura di Gianfranco Rusconi, e Michele Dorigatti. Milano: FrancoAngeli.
- Sacconi, Lorenzo. 2005. "CSR: verso un modello allargato di Corporate Governance." In *Guida critica alla responsabilità sociale e al governo d'impresa*, a cura di Lorenzo Sacconi. Roma: Bancaria Editrice.
- Salomone, Riccardo. 2004. "La responsabilità sociale dell'impresa: riflessioni a margine di una strategia europea di sviluppo sostenibile." *Diritto delle Relazioni Industriali* 14, 2: 379-90.
- Salomone, Riccardo. 2023. "Rischi e opportunità nelle riforme del mercato del lavoro al tempo del PNRR." *Lavoro e Diritto* 2: 193-210.
- Sanguineti Raymond, Wilfredo. 2020. "Le catene globali di produzione e la costruzione di un diritto del lavoro senza frontiere." *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali* 166, 2: 187-226.
- Santoro Passarelli, Francesco. 1948. "Spirito del diritto del lavoro." In *Annali del Seminario giuridico dell'Università di Catania*, 1947-49.

- Santoro Passarelli, Giuseppe. 2012. "Crisi economica globale e valori fondamentali del Diritto del lavoro." *Diritti Lavori Mercati* 3: 425-39.
- Santucci, Rosario. 2022. "Notazioni sul diritto alla disconnessione." In *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, a cura di Alessandro Bellavista, e Rosario Santucci, 215-33. Torino: Giappichelli.
- Santucci, Rosario, e Alessandro Bellavista. 2022. *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*. Torino: Giappichelli.
- Sartori, Alessandra. 2020. "Servizi per il lavoro." In *Codice commentato del lavoro*, a cura di Riccardo Del Punta, e Franco Scarpelli, 3029-50. Milano: Wolters Kluwer.
- Sartori, Alessandra. 2021. "Transizioni occupazionali e fragilità lavorative: il difficile compito per il diritto del lavoro post-pandemico." In *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, a cura di Silvia Ciucciiovino, Domenico Garofalo, Alessandra Sartori, Michele Tiraboschi, Anna Trojsi, e Lorenzo Zoppoli, 396-417. Adapt University Press.
- Sasso, Gennaro. 1984. *Tramonto di un mito. L'idea di "progresso" fra ottocento e novecento*. Bologna: il Mulino.
- Scarano, Lorenzo. 2022. "Sbagliando s'impara? Transizione ecologica e transizioni occupazionali nel caso Ilva." *Diritto delle Relazioni Industriali* 4: 1027-48.
- Scarpelli, Franco. 1998. "Le proposte di legge." In *Telelavoro e diritto*, a cura di Lorenzo Gaeta, e Paolo Pascucci. Torino: Giappichelli.
- Scoditti, Enrico. 2013. "Legalità al plurale." *Quaderni Costituzionali* 4: 1031-38.
- Searle, John R. 1980. "Minds, brains, and programs." *Behavioral and Brain Sciences* 3, 3: 417-57.
- Seghezzi, Francesco. 2017. *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*. Adapt University Press.
- Semenza, Renata. 2022. "La retorica dei green jobs." *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali* 4: 359-75.
- Sen, Amartya. 1987. *On Ethics and Economics*. Oxford: Oxford University Press.
- Sen, Amartya. 1988. *Etica ed economia*. Bari: Laterza.
- Sen, Amartya. 1999. *Development as Freedom*, 1st Ed. Oxford: Oxford University Press.
- Senigaglia, Roberto. 2013. "La vincolatività dei codici etici: ossimoro o sineddoche?" In *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, a cura di Adalberto Perulli, 73-117. Bologna: il Mulino.
- Shah, Mahmood Hussain. 2014. *Mobile working: technologies and business strategy*. London: Routledge.
- Shepherd, Sebastian, et al. 2018. "Extremely Low Frequency Electromagnetic Fields impair the Cognitive and Motor Abilities of Honey Bees." *Sci Rep* 8, 1 (May 21): 1-9.
- Shepherd, Sebastian, et al. 2019. "Increased aggression and reduced aversive learning in honey bees exposed to extremely low frequency electromagnetic fields". *PLoS One* 14, 10 (October 10).

- Shinder, Richard J. 2019. "The Business Roundtable's Recipe for Confusion." *Wall Street Journal*, September 17, 2019 <<https://www.wsj.com/articles/the-business-roundtables-recipe-for-confusion-11568760132>>.
- Simoncini, Andrea. 2020. "Amministrazione digitale algoritmica. Il quadro costituzionale." In *Il diritto dell'amministrazione pubblica digitale*, a cura di Roberto Cavallo Perin, e Diana Urania Galetta, 1-42. Torino: Giappichelli.
- Simoncini, Gina Rosamari. 2018. "L'incidenza della rivoluzione digitale nella formazione dei lavoratori." *Lavoro nella Giurisprudenza* 1.
- Sinzheimer, Hugo. 1976. "Arbeitsrecht und Rechtssoziologie: gesammelte Aufsätze und Reden." In *Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung*, hrsg. von Thilo Ramm, und Sir Otto Kahn-Freund. Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt.
- Smith, Adam. 1776. *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. London.
- Smorto, Guido. 2016. "Reputazione, fiducia e mercati." *Europa e Diritto Privato* 1: 205-18.
- Spanò, Rosanna. 2016. *L'evoluzione dei sistemi di Management Accounting nelle aziende sanitarie. Accountability e fattori di complessità*. Torino: Giappichelli.
- Sparviero, Sergio, e Massimo Ragnedda. 2021. "Towards digital sustainability: the long journey to the sustainable development goals 2030". *Digital Policy, Regulation and Governance* 23, 3: 216-28.
- Speciale, Valerio. 2021. "L'impresa sostenibile." *Rivista Giuridica del Lavoro* 4: 494-519.
- Spinelli, Carla. 2018. "Tecnologie digitali e organizzazione del lavoro: lo smart-working è davvero la nuova frontiera della conciliazione vita-lavoro?" In *Il lavoro e i suoi luoghi*, a cura di Antonella Occhino, 171-80. Milano: Vita e Pensiero.
- Spolidoro, Marco Severino. 2019. "Note critiche sulla «gestione dell'impresa» nel nuovo art. 2086 c.c. (con una postilla sul ruolo dei soci)." *Rivista della Società* 2, 3: 253-73.
- Stazyk, Edmund C., Moldavanova Alisa, and H. George Frederickson, 2014. "Sustainability, intergenerational social equity, and socially responsible organization." *Administration & Society – online*, 1-28.
- Steinmann, Horst. 1986. "L'impresa come sistema politico." In *Governo dell'impresa e responsabilità dell'alta direzione: analisi giuridica, economica e sociologica della responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Klaus Jurgen Hopt, e Gunther Teubner, 336-66. Milano: FrancoAngeli.
- Stella Richter, Mario Jr. 2017. "Società benefit e società non benefit." *Orizzonti del Diritto Commerciale* 2: 1-11.
- Stavis, Dimitris, and Romain Felli. 2015. "Global labour unions and just transition to a green economy." *International Environmental Agreements* 15: 29-43.
- Stiglitz, Joseph E. 2002. *Globalization and Its Discontents*. New York-London: Norton.
- Stoll, John D. 2019. "A Reminder for CEO: Shareholders Are Still King." *Wall Street Journal*, September 6, 2019 <<https://www.wsj.com/articles/a-reminder-for-ceos-considering-a-shift-in-focus-shareholders-are-still-king-11567791772>>.

- Supiot, Alain. 2020a. "The Task ahead of the ILO at its Centenary." *International Labour Review. International Labour Organization* 159, 1: 117-36.
- Supiot, Alain. 2020b. *Giustizia, lavoro e ambiente nell'orizzonte della mondializzazione*. Milano: Mimesis.
- Tabarelli, Davide. 2023. "La transizione verde non può prescindere dalla competitività." *IlSole24Ore*, 3 febbraio, 2023: 17.
- Talarico, Milena. 2021. "Autonomia collettiva e formazione professionale: il Fondo nuove competenze quale nuovo strumento di politica attiva." In *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, a cura di Silvia Ciucciocino, Domenico Garofalo, Alessandra Sartori, Michele Tiraboschi, Anna Trojsi, e Lorenzo Zoppoli, 336-59. Adapt University Press.
- Taylor, Frederick Winslow. 2014 (1909). *The principles of Scientific Management*. London: Martino Fine Books.
- Tebano, Laura. 2016. "La nuova disciplina dei controlli a distanza: quali ricadute sui controlli conoscitivi?" *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* 1: 345-68.
- Tebano, Laura. 2022a. "Controlli digitali." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 49-52. Torino: Giappichelli.
- Tebano, Laura. 2022b. "Dato biometrico." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 74-7. Torino: Giappichelli.
- Tebano, Laura. 2022c. "Riders." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 187-93. Torino: Giappichelli.
- Tebano, Laura. 2022d. "Il licenziamento collettivo a bacino ristretto nell'evoluzione giurisprudenziale." *Rivista italiana di Diritto del Lavoro* 4: 543-64.
- Teubner, Gunther. 2005. "Regimi privati globali. Nuovo diritto spontaneo e costituzione globale nelle sfere autonome della società globale." In *La cultura del diritto all'epoca della globalizzazione. L'emergere delle costituzioni civili (raccolta di saggi 1997-2003)*, a cura di Gunther Teubner, tr. it. Riccardo Prandini. Roma: Armando Editore.
- Teubner, Gunther, a cura di. 2005. *La cultura del diritto all'epoca della globalizzazione. L'emergere delle costituzioni civili (raccolta di saggi 1997-2003)*, tr. it. Riccardo Prandini. Roma: Armando Editore.
- Teubner, Gunther. 2012. *Nuovi conflitti costituzionali. Norme fondamentali dei regimi transnazionali*. Milano: Mondadori.
- Thierer, Adam D., and Clayde Wayne Crews Jr. 2003. *Who Rules the Net? Internet Governance and Jurisdiction*. Washington: Cato Institute.
- Tiraboschi, Michele. 2014. "Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali." *Diritto delle Relazioni Industriali* 24, 3: 573-605.
- Tiraboschi, Michele. 2019. *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*. Adapt University Press.
- Tiraboschi, Michele. 2021. "Mercati transizionali e possibili linee evolutive della regolazione giuridica del lavoro." In *Flexicurity e mercati transizionali del*

- lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, a cura di Silvia Ciucciiovino, Domenico Garofalo, Alessandra Sartori, Michele Tiraboschi, Anna Trojsi, e Lorenzo Zoppoli, 228-31. Adapt University Press.
- Tiraboschi, Michele. 2023. "Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali." *Diritto delle Relazioni Industriali* 2: 229-76.
- Tirole, Jean. 2008. "Corporate Governance." *Econometrica* 69, 1: 1-35.
- Tomassetti, Paolo. 2015. "Conversione ecologica degli ambienti di lavoro, sindacato e salari." *Diritto delle Relazioni Industriali* 2: 363-78.
- Tomassetti, Paolo. 2018. *Diritto del lavoro e ambiente*. Adapt University Press.
- Tomassetti, Paolo. 2021. "Dal carbone al sole: diritto del lavoro e identità sindacale nella transizione energetica (1800-2050)." In *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, a cura di Silvia Ciucciiovino, Domenico Garofalo, Alessandra Sartori, Michele Tiraboschi, Anna Trojsi, e Lorenzo Zoppoli, 258-78. Adapt University Press.
- Tommasi, Sara. 2020. "Algoritmi e nuove forme di discriminazione: uno sguardo al diritto europeo." *Revista de Direito Brasileira* 27: 112-29.
- Topo, Adriana. 2018. "Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza." *Lavoro e Diritto* 3: 453-76.
- Torsello, Laura. 2021. "Il lavoro degli influencers: percorsi di tutela." *Labour & Law Issues* 7, 2: 53-72.
- Toscano, Mario Aldo. 2007. *Homo instabilis. Sociologia della precarietà*. Milano: Editoriale Jaca Book.
- Treu, Tiziano. 2013. *Welfare aziendale: migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*. Milano: Ipsos Indicalia.
- Treu, Tiziano. 2017. "Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy." *Lavoro e Diritto* 3-4: 367-405.
- Treu, Tiziano. 2018. "Introduzione." In *Il lavoro e i suoi luoghi*, a cura di Antonella Occhino, XIII-XX. Milano: Vita e pensiero.
- Treu, Tiziano. 2022a. "Introduzione." *Convengo Dialoghi di diritto del lavoro tra cielo e mare. Bertinoro, XVII edizione*, 15 e 16 dicembre, 2022 <<https://dsg.unibo.it/it/eventi/seminari-di-bertinoro-dialoghi-di-diritto-del-lavoro-tra-cielo-e-mare-xvii-edizione>>.
- Treu, Tiziano. 2022b. "Diritto del lavoro e transizione digitale: politiche europee e attori sindacali." *Diritto delle Relazioni Industriali* 1: 1-29.
- Treu, Tiziano. 2022c. "I diritti sociali." In *Diritti e politiche sociali dell'unione europea dopo la conferenza sul futuro dell'Europa*. Relazione a convegno, 18 novembre, 2022 <<https://www.labourlawcommunity.org/news-eventi/convegni-seminari-associazione/secondo-convegno-annuale-2022-della-labour-law-community/>>.
- Treu, Tiziano. 2022d. "La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca." *Diritto delle Relazioni Industriali* 1: 1-29.
- Treu, Tiziano. 2022e. "Patto per il lavoro, contrattazione collettiva e PNRR." *Diritti Lavori Mercati* 1: 19-50.

- Treu, Tiziano. 2023. *Welfare aziendale. Welfare territoriale e multi-employer, post-pandemia e smart working*. Milano: Wolters Kluwer.
- Trist, Eric. 1978. "Adapting to a changing world." *Labour gazette* 78, 1: 14-20.
- Trojsi, Anna. 2021. "Per una transizionalità inclusiva del mercato del lavoro." In *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, a cura di Silvia Ciucciocchino, Domenico Garofalo, Alessandra Sartori, Michele Tiraboschi, Anna Trojsi, e Lorenzo Zoppoli, 383-95. Adapt University Press.
- Trojsi, Anna. 2022. "La sorveglianza digitale del datore di lavoro." In *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, a cura di Alessandro Bellavista, e Rosario Santucci, 71-97. Torino: Giappichelli.
- Tufo, Marco. 2021. *Il lavoro digitale a distanza*. Napoli: Editoriale Scientifica.
- Tullini, Patrizia. 2006. "Prassi socialmente responsabili nella gestione del mercato del lavoro." In *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Luigi Montuschi, e Patrizia Tullini, 61-74. Bologna: Zanichelli.
- Tullini, Patrizia. 2016. "Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento." *Rivista Giuridica del Lavoro e della previdenza sociale* 3, 1: 748-64.
- Tullini, Patrizia, a cura di. 2017. *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*. Torino: Giappichelli.
- Tullini, Patrizia, a cura di. 2017. *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*. Torino: Giappichelli.
- Tullini, Patrizia. 2020. "Assetti organizzativi dell'impresa e poteri datoriali. La riforma dell'art. 2086 c.c.: prima lettura." *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* 1: 135-59.
- Tullini, Patrizia. 2021. "Presentazione." In *Algorithm at work: machine learning and discrimination*, 23 aprile, 2021, iniziativa Webinar di Labour Law Community.
- Tullini, Patrizia. 2022a. "Dati." In *Lavoro Digitale*, a cura di Marco Novella, e Patrizia Tullini, 105-26. Torino: Giappichelli.
- Tullini, Patrizia. 2022b. "La nuova proposta europea sull'intelligenza artificiale e le relazioni di lavoro." *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 5: 99-108.
- Tullini, Patrizia. 2022c. "La responsabilità dell'impresa." *Lavoro e Diritto* 2: 357-93.
- Tullini, Patrizia. 2022d. "La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig-economy." *Costituzionalismo.it*. 1: 39-59 <<https://www.costituzionalismo.it/la-salvaguardia-dei-diritti-fondamentali-della-persona-che-lavora-nella-gig-economy/>>.
- Tursi, Armando. 2006a. "La responsabilità sociale delle imprese tra etica, economia e diritto." In *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Luigi Montuschi, e Patrizia Tullini, 77-108. Bologna: Zanichelli.
- Tursi, Armando. 2006b. "Responsabilità sociale dell'impresa, 'etica d'impresa' e diritto del lavoro." *Lavoro e Diritto* 1: 65-82.
- TWI2050. 2019. *The World in 2050 (2019). The Digital Revolution and Sustainable Development: Opportunities and Challenges. Report prepared by The World in*

- 2050 initiative. International Institute for Applied Systems Analysis (IIASA) <<https://previous.iiasa.ac.at/web/home/research/twi/TWI2050.html>>. Laxenburg (Austria).
- UNEP. 2011. *Towards a Green Economy: pathways to sustainable development and poverty eradication* <<https://www.unep.org/resources/report/towards-green-economy-pathways-sustainable-development-and-poverty-eradication>>.
- Unesco. 2019. *I'd blush If I Could: closing gender divides in digital skills through education* <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367416.page=1>>.
- Ussari, Mauro. 2004. "La 'Corporate Social Responsibility' e i network di comunicazione." *Equilibri* 3: 501-08.
- Valente, Lucia. 2006. *Consuetudini e usi nel rapporto di lavoro subordinato*. Milano: Giuffrè.
- Valenti, Carlo. 2021. "I confini tra libertà di espressione e obbligo di diligenza nell'era dei social network." *Rivista Giuridica del Lavoro e della previdenza sociale* 3, 8-9: 2-7.
- Vallauri, Maria Luisa. 2021. "Brevi note su poteri imprenditoriali e poteri datoriali alla luce del nuovo art. 2086 c.c." *Lavoro e Diritto* 3-4: 471-84.
- Vardaro, Gaetano. 1986. "Tecnica, Tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro." *Politica del Diritto* 1: 75-140.
- Vargas Llave, Oscar. 2020. "Il Covid-19 ha liberato il potenziale del telelavoro: come se la cavano i lavoratori?" 9 giugno, 2020 <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>> (2023-08-09).
- Vartiainen, Matti. 2006. "Mobile Virtual Work – Concepts, Outcomes and Challenges." In *Mobile Virtual Work. A new Paradigm?*, edited by J. H. Erik Andriessen, and Matti Vartiainen, 13-44. Berlin-Heidelberg: Springer.
- Vattimo, Gianni, e Pier Aldo Rovatti, a cura di. 2010. *Il pensiero debole*. Milano: Feltrinelli.
- Vaughan, Adam. 2015. "How viral cat videos are warming the planet." *The Guardian*, September 25, 2015.
- Venturini, Luciano. 2010. "Significati e potenzialità della responsabilità sociale dell'impresa: gli sviluppi del dibattito teorico." In *Responsabilità sociale d'impresa e dottrina sociale della Chiesa cattolica*, a cura di Helen Alford, Gianfranco Rusconi, e Eros Monti, 23-52. Milano: FrancoAngeli.
- Verdolini, Elena, e Chiara Belpietro. 2022. "Giusta transizione ecologica: l'impatto delle tecnologie digitali." *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* 2: 205-24.
- Vermiglio, Francesco. 2014. "Etica e responsabilità sociale dell'impresa." In *Bene Comune, Etica e CSR*, a cura di Daniela Rupo, e Carlo Vermiglio, 59-65. Roma: Aracne Editore.
- Victor, Peter A. 2022. *Herman Daly's Economics for a Full World. His Life and Ideas*. London: Routledge.
- Viola, Francesco. 2004. *Forme della cooperazione. Pratiche, regole, valori*. Bologna: il Mulino.

- Visser, Jelle. 2019. "Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies." *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*, November 2019.
- Visser, Jelle. 2020. *I sindacati in transizione. Documento OIL/ACTRAV*. Roma: Organizzazione Internazionale del Lavoro.
- Vitale, Marco. 2003. "Impresa, responsabilità sociale, etica manageriale." *Notizie di Politeia* 72: 60-70.
- Vitaletti, Micaela. 2019. "Il nomos senza terra. Economia digitale, legge applicabile e tutela del lavoratore." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina Alessi, Marzia Barbera, e Luciana Guaglianone, 461-77. Bari: Cacucci.
- Wachter, Sandra, Mittelstadt Brent, and Luciano Floridi. 2017. "Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation." *International Data Privacy* 7, 2: 82-128.
- Wachter, Sandra, Mittelstadt Brent, and Chris Russell. 2018. "Counterfactual Explanations Without Opening the Black Box: Automated Decisions and the GDPR." *Harvard Journal of Law & Technology* 31, 2: 841-87.
- Wallerstein, Immanuel. 2004. "World-Systems Analysis." In *World System History. Encyclopedia of Life Support Systems*, edited by George Modelski, and Robert A. Denemark. Unesco: EOLSS.
- Wanvik, Tarje I. 2016. "Governance transformed into corporate social responsibility (CSR): New governance innovations in the Canadian oil sands." *The Extractive Industries and Society* 3, 2: 517-26.
- Warren, Samuel, and Louis D. Brandeis. 1890. "The Right to Privacy." *Harvard Law Review* 5 <https://groups.csail.mit.edu/mac/classes/6.805/articles/privacy/Privacy_brand_warr2.html>.
- Weeren, Megan E. 2021. "Fiduciary duty and Social Responsibility: implications of the business Roundtable's Statement on the Fiduciary duties of boards of Directors to Corporate Stakeholders other than Shareholders." *Corporate and Business Law Journal* 2, 6: 157-87.
- Weinstock Netanel, Neil. 2000. "Cyberspace Self-Governance: A Skeptical View from Liberal Democratic Theory." *California Law Review* 88, 2: 395-498.
- Wettstein, Florian. 2012. "CSR and the Debate on Business and Human Rights: Bridging the Great Divide." *Business Ethics Quarterly* 22, 4: 739-70.
- Wikilabour. 2023. "Lo smart working non radica la competenza territoriale del giudice del lavoro." <<https://www.wikilabour.it/segnalazioni/processuale/corte-di-cassazione-ordinanza-5-luglio-2023-n-19023/>> (8/8/2023).
- Williamson, Oliver E. 1975. *Markets and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications*. New York: The Free Press.
- World Commission on Environment and Development. 1987. *Our Common future*. Vol. 17. Oxford-New York: Oxford University Press.
- Zamagni, Stefano. 2003a. "Dell'identità delle imprese sociali e civili: perché prendere la relazionalità sul serio." In *Il non profit italiano al bivio*, a cura di Stefano Zamagni. Milano: Egea.
- Zamagni, Stefano. 2003b. "L'impresa socialmente responsabile nell'epoca della globalizzazione." *Notizie di Politeia* 19, 72: 28-42.

- Zamagni, Stefano. 2004. "L'ancoraggio etico della responsabilità sociale d'impresa e la critica alla RSI." *AICCON Working Paper* 1: 1-15.
- Zamagni, Stefano. 2019. *Responsabili. Come civilizzare il mercato*. Bologna: il Mulino.
- Zampini, Giovanni. 2020. "La "partecipazione strategica" dei lavoratori nell'impresa privata. Un altro mondo è davvero possibile?" *Argomenti di Diritto del Lavoro* 1: 74-99.
- Zampini, Giovanni. 2022a. "Il diritto di critica del lavoratore tra libertà di espressione e obbligo di fedeltà." *Il Lavoro nella Giurisprudenza* 5: 530-36.
- Zampini, Giovanni. 2022b. "Intelligenza artificiale e decisione datoriale algoritmica. Problemi e prospettive." *Argomenti di Diritto del Lavoro* 3: 467-86.
- Zappalà, Loredana. 2021. "Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale." *Biblioteca '20 Maggio' 2*: 99-120.
- Zappalà, Loredana. 2022a. "Algoritmo." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 17-24. Torino: Giappichelli.
- Zappalà, Loredana. 2022b. "Big data." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 28-31. Torino: Giappichelli.
- Zappalà, Loredana. 2022c. "Human oversight." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 120-25. Torino: Giappichelli.
- Zappalà, Loredana. 2022d. "M2." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 143-46. Torino: Giappichelli.
- Zappalà, Loredana. 2022e. "Machine Learning." In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 147-49. Torino: Giappichelli.
- Zilli, Anna. 2022. *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*. Pisa: Pacini Giuridica.
- Zito, Mariangela. 2022. "Il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva transnazionale nella gestione delle tematiche legate all'ambiente e alla transizione verde." *Diritto delle Relazioni Industriali* 3: 694-712.
- Zoli, Carlo. 1988. *La tutela delle posizioni "strumentali" del lavoratore. Dagli interessi legittimi all'uso delle clausole generali*. Milano: Giuffrè.
- Zoli, Carlo. 2006. "Lavoro e responsabilità sociale nell'esperienza delle società cooperative." In *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, a cura di Luigi Montuschi, e Patrizia Tullini, 179-88. Bologna: Zanichelli.
- Zoppoli, Irene. 2023. "Il diritto alla disconnessione nella prospettiva europea: una road map per le parti sociali." *Federalismi.it*. 1: 292-303 <<https://www.federalismi.it/nv14/articolo-documento.cfm?Artid=48262>>.
- Zoppoli, Lorenzo. 2022. "Lavoro digitale, libertà negoziale, responsabilità: ancora dentro il canone giuridico della subordinazione." *Diritti Lavori Mercati* 1: 51-75.

- Zuboff, Shoshana. 2019. *The Age of Surveillance: The Right for a Human Future at the New Frontier of Power*. Londra: Profile Books Ltd.
- Zuddas, Paolo. 2020. "Brevi note sulla trasparenza algoritmica." *Amministrazione in Cammino*, 1-17 <<https://www.amministrazioneincammino.luiss.it/2020/06/05/brevi-note-sulla-trasparenza-algoritmica/>>.

UNiverSI
Ricerca – Didattica – Terza missione
all'Università di Siena

TITOLI PUBBLICATI

RICERCA

Lara Lazzeroni, *Responsabilità sociale d'impresa 2.0 e sostenibilità digitale. Una lettura giuslavoristica*

Al giuslavorista è sempre più spesso chiesto di misurarsi con le trasformazioni in atto nella società e con l'impatto sul lavoro delle proposte regolative europee in ambito di *due diligence*, intelligenza artificiale e tutela ambientale. La crescente smaterializzazione delle imprese e del lavoro è destinata ad aumentare le storture e le insidie della globalizzazione, rendendo più difficilmente identificabili sia le tecniche per gestire le nuove sfide, sia gli impatti sistemici della trasformazione digitale e, con essi, i rischi dell'algoritmo sul lavoro. L'indagine svolta induce così a riflettere su criteri e parametri della sostenibilità (digitale, ma anche ambientale) nei contesti di lavoro e, di conseguenza, su contorni e caratteristiche di una nuova cultura, ma anche di una nuova pratica, della responsabilità sociale delle imprese lungo il processo di trasformazione digitale.

Lara Lazzeroni, ordinaria abilitata di diritto del lavoro, è professoressa associata presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Siena dove è delegata dal Rettore alle Relazioni Sindacali, componente del Comitato per la didattica in Servizi Giuridici, del Comitato dei Garanti dell'AOUSL, del Collegio di dottorato in "Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro" e dell'Osservatorio di Genere. Ha scritto, in particolare, di lavoro digitale, diritto antidiscriminatorio, mobbing, diritto sindacale, dumping sociale, lavoro nei trasporti.

ISBN 979-12-215-0222-0 (Print)
ISBN 979-12-215-0262-6 (PDF)
ISBN 979-12-215-0263-3 (ePUB)
ISBN 979-12-215-0264-0 (XML)
DOI 10.36253/979-12-215-0262-6

www.fupress.com