

Etica e lavoro sostenibile nella società complessa

Lara Lazzeroni

1. Nuovi valori e nuove ambiguità

Il diritto del lavoro, più di altre discipline, si trova ormai al cospetto di uno snodo del tutto cruciale nella dialettica fra giuridicità moderna e postmoderna (Grossi 2021). Al giuslavorista non è più dato trascurare le sfide di una regolazione che possa dirsi adatta e adattabile ai nuovi lavori e alle ambiguità dei nuovi volti del lavoro prestato per l'impresa «sostenibile» e quindi, (solo) induttivamente, «etica», attenta, responsabile, tecnologicamente efficiente e digitalmente performante. La consapevolezza di una tale complessità affiora in numerosi scritti di Riccardo Del Punta, attento lettore e precorritore illuminato delle dinamiche del *diritto* del lavoro e di quelle dei *lavori* delle grandi transizioni.

È ormai evidente come la prosperante complessità dei sistemi produttivi delle imprese e la crescita del relativo processo di globalizzazione possano generare un pesante impatto sul lavoro, sui diritti e sulle prerogative dei lavoratori e come ciò costringa a «ridisegnare la *trama complessiva* dei valori» (Del Punta 2002, 403) e quindi imponga una messa a fuoco di quelli oggi sottesi alla disciplina giuslavoristica.

Aspetti come etica, responsabilità, libertà, riservatezza, trasparenza, nelle multiformi declinazioni possibili, sono prospettive di indagine della complessità da sempre care a Riccardo e sulle quali spendere qualche riflessione.

La complessità dei fenomeni regolativi dell'impresa (tecnologica) del XXI secolo dovrebbe tradursi, per i fautori della pervasività del linguaggio modernista,

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, *Etica e lavoro sostenibile nella società complessa*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8.44, in William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (edited by), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, pp. 735-752, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0507-8, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

con il più etereo, a tratti fumoso, multiforme e per lo più inafferrabile concetto di sostenibilità. Ancor prima di attenere ad una tecnica di gestione concreta dell'impresa, la prospettiva dello «sviluppo sostenibile» mira a diffondere una nuova cultura «dei modi dell'agire» (Bifulco, e D'Aloia 2008, 10), eventualmente anche in grado di occupare i tanti vuoti normativi esistenti. Tuttavia, la forza con la quale tale pensiero plurale della sostenibilità si fa spazio, pur senza una sua definizione istituzionale condivisa e universalmente apprezzabile, è alquanto anomala e difficilmente spiegabile. Sullo sviluppo sostenibile si fonda gran parte della *progettualità* regolativa europea, che tenta di trapiantare nella dimensione concreta – tra cui quella volta a regolare i processi produttivi delle imprese – ciò che manca di confini, in quanto polisenso (Redclift 1987) e ciò che è privo di un chiaro dimensionamento concreto, in quanto metanorma dai tratti moraleggianti e filosofici.

Il concetto stesso di «sviluppo sostenibile» è il prodotto di una combinazione efficace dei noti pilastri economico, sociale e ambientale (Lazzeroni 2024a, 60-1), i quali tuttavia non sono affatto statici e richiedono piuttosto di essere letti attraverso la lente del contro-limite che ciascuno costituisce per l'altro, e tutti complessivamente fra loro. Lo sviluppo sostenibile che si voglia intendere, oggi, come nuovo «valore» e parametro di riferimento per l'impresa e per tutti gli operatori economici, non può trascurare la ricerca di «metodologie appropriate per la sua valutazione empirica» (Castellani 2015, 97)¹. A tale compito si dedica il «Manifesto per uno sviluppo sostenibile», al cui progetto Riccardo ha partecipato con tanta passione, consapevole che i bisogni sociali sono mutevoli², caratterizzati da un costante relativismo, condizionati dal contesto in cui gli individui vivono e lavorano e destinati dunque a mutare nel tempo (Doyal, e Gough 1991; Haan *et al.* 2014; Barile, e Saviano 2018), alimentando quella complessità con la cui lente è il caso di rileggere il diritto del lavoro della post-modernità.

2. Trasformazione digitale e digitalizzazione come nuovi contesti di riflessione sul diritto del lavoro

Affrontare il tema del riadattamento dei valori-guida nei contesti caratterizzati da processi di trasformazione (digitale) del lavoro presuppone che si tenti di fare almeno chiarezza sui meccanismi che determinano il cambiamento stesso, ovvero la trasformazione digitale e la digitalizzazione del lavoro.

La riflessione sulle virtù del progresso tecnologico ha lambito nei decenni gli studi di sociologia del lavoro e quelli sull'analisi delle caratteristiche dei proces-

¹ È alquanto anomalo lo scarso ricorso alla tecnica di bilanciamento dei valori in tema di sostenibilità da parte della giurisprudenza europea, spesso palesato solo incidentalmente (Cagnin 2018, 29-31), nonostante il criterio di proporzionalità sia strumento ampiamente impiegato nella giurisprudenza europea e internazionale. Il tentativo verso una concettualizzazione del fenomeno dello sviluppo sostenibile non è rinvenibile neppure nelle Corti estere (Nespor 2015, 750-5), forse anche a causa della mancanza di indirizzi in tal senso da parte delle istituzioni internazionali, quali ad esempio l'OIL.

² World Commission on Environment and Development, *Our Common future*, 1987, vol. 17.

si di cambiamento tecnologico lungo l'asse delle rivoluzioni industriali (Gianetti 2018; Lazzeroni 2024a, 35-40). Il momento storico nel quale ci troviamo, richiede tuttavia più esattamente di valutare fino a che punto la transizione digitale sia in grado, non solo di trasformare digitalmente l'impresa, ma di generare un cambiamento dei *connotati della società* incidendo sull'uomo attraverso la tecnologia (Tiraboschi 2023, 247) oltre che sul rapporto tra uomo e tecnologia.

La trasformazione digitale attiene alla modifica dei sistemi produttivi mediante l'uso della tecnologia. L'ambiguità del termine «trasformazione» rende tale l'espressione idonea a descrivere sia ciò che attiene al cambiamento circa produzione, gestione e consumo di dati digitali, e che si registra nella collettività in cui la trasformazione insiste, sia ciò che si verifica in uno specifico contesto produttivo aziendale. Digitalizzazione e trasformazione digitale non sono quindi concetti sovrapponibili (Epifani 2020, 37). Mentre il primo attiene al mero mutamento del sistema di produzione attraverso l'introduzione della tecnologia digitale – quali sistemi di *blockchain* o di intelligenza artificiale, ma anche di *Internet of Things*, stampa 3-D, *additive manufacturing*, realtà aumentata e virtuale – da cui non necessariamente deriva un impatto sui comportamenti dei lavoratori o sulle interazioni in azienda, la trasformazione digitale ha la potenzialità di riscrivere i comportamenti sociali e quelli individuali, anche sul lavoro (Brollo 2019, 468 sgg.; G.R. Simoncini 2018, 39 sgg.), ridefinendo il senso e l'utilità delle cose da fare, più che il «come» di quel «fare».

Definire in azienda le questioni legate alla digitalizzazione non risolve il più complesso tema degli impatti etici, sociali e psicologici generati dal processo di trasformazione digitale quale processo di innovazione sostanzialmente «permanente» (De Vita 1990a, 11 sgg.). Tale distinzione permette di cogliere il più esteso impatto che la trasformazione digitale può avere sui modelli di cittadinanza, di tutela delle prerogative sociali, di interazione lavorativa (Lazzeroni 2024b). Al tempo stesso, la trasformazione digitale – proprio per gli impatti che è essa stessa destinata a produrre negli stili di vita e ai quali approcciarsi con fare critico e basato sul dubbio (Del Punta 2019b, 15 sgg.) – impone di riflettere sui rischi di una «nuova» relazione tra determinismo sociale e determinismo tecnologico, fino ad oggi retta sul presupposto che siano le necessità umane e i bisogni sociali a indirizzare lo sviluppo di nuove tecnologie; e non che sia lo sviluppo tecnologico a influenzare i nuovi bisogni degli individui (McLuhan 1976).

La trasformazione digitale è quindi la chiave con la quale interpretare l'attuale cambiamento, anche nell'ottica delle recenti *Prospettive dell'economia dell'UE oltre il 2030*, proiettate verso «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»³.

³ Cfr. Commissione europea. Comunicato stampa del 16 marzo 2023. *Competitività dell'UE oltre il 2030: uno sguardo al futuro in occasione del 30° anniversario del mercato unico*. <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_1668> (25 marzo 2024).

Pur essendo evidente che l'impresa potrà trarre sempre maggiori vantaggi competitivi ed economici dallo schiudersi a tecnologie più performanti, ed essendo altrettanto possibile che la tecnologia sia un valido supporto nella gestione dell'inquinamento ambientale (ma vale anche affermare che la tecnologia è motivo, essa stessa, di tale impatto: Lazzeroni 2024a, *passim*; Caruso, Del Punta, e Treu 2023, 34-5), va tuttavia riconosciuto che la trasformazione digitale è fonderia di generare considerevoli ricadute sul pilastro sociale, rese ormai evidenti da numerosi passaggi sia del recente Regolamento sull'Intelligenza Artificiale, che della proposta di direttiva sulle piattaforme digitali che palesano i bisogni di tutela di lavoratori e utenti dai rischi anche elevati della tecnologia digitale.

3. Tra personificazione delle IA e artificializzazione degli individui: quali baluardi del diritto per nuove tecniche di dominio?

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.

Tale espressione intende codificare un processo di *simulazione* dell'intelligenza umana, realizzato da strumentazioni *hardware* e *software*⁴, ma anche favorire una sorta di *personificazione* dell'IA alla stregua di un soggetto, per agevolare l'integrazione nel tessuto sociale, favorirne la vendita, consentire una maggiore penetrazione dell'IA negli spazi di vita degli individui mediante un processo di progressiva accettazione. E così si è giunti ad usare espressioni come *etica* dell'IA, *capacità* dell'IA, *comportamento* delle macchine intelligenti, *influenza* dell'IA sugli individui, *capacità sensienti* delle macchine intelligenti⁵: espressioni non più relegabili alla filmografia di prospettiva Asimoviana – che ci pone di fronte alla non rassicurante dimensione della «singolarità tecnologica» – ma che devono divenire i nuovi luoghi del diritto e del diritto del lavoro.

Per quanto sia indubbio che l'etica non apparterrà mai alla macchina, che l'apparente eticità di *output* non sarà altro che il riflesso di un'etica dell'uomo veicolata alla macchina e che i sistemi di IA sono soltanto una «struttura che assorbe la parte trasferibile della nostra conoscenza»⁶, senza possibilità di am-

⁴ Cfr. la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo COM/2018/237 *final*, *L'intelligenza artificiale per l'Europa* sulla connotazione definitoria da dare alle IA; cfr. la posizione assunta dal Consiglio nel 2022 in <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/> (25 marzo 2024) e cfr. il recente Regolamento sull'Intelligenza Artificiale emanato il 13 marzo 2024.

⁵ Tale capacità sarebbe stata addirittura riconosciuta a sistemi di IA dall'ingegnere di Google, Blake Lemoine, a seguito di una «intervista» che lo stesso avrebbe rivolto ad una macchina LaMDA (*Language model for dialogue applications*), sviluppata per la prima volta nel 2021. Più di recente, Elon Musk ha annunciato che la sua futura «moglie» sarà Katanela, un robot dotato di strumenti sensoriali che permetterebbero alla macchina intelligente di provare felicità e tristezza

⁶ 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.

bire a una coscienza⁷, è quanto mai chiaro che la volontà accomunante mercato e istituzioni sia quella di rendere la macchina il più possibile simile all'uomo a partire dall'aspetto, oltre che nelle capacità.

È significativo l'esempio della *Voice Technology* al femminile, capace di rafforzare lo stereotipo che vede la donna al servizio di qualcuno, essendo naturale trasferire per associazione un suono a un'immagine in carne e ossa (Lazzeroni 2024a). E per quanto vi siano studi che mirano alla creazione di volti e di voci «gender neutral» per gli assistenti virtuali (ma difficilmente neutri in base ad esempio ai connotati di razza e origine nazionale, di handicap o di età), si tratterà pur sempre di volti e voci che si vogliono simili a quelli umani e ad uno stereotipo di individuo che schiude al tema della stereotipizzazione discriminante.

È chiaro come l'omologazione tra macchina e individui renda il prodotto più appetibile nel mercato – l'aspetto fisico di Katanela (cit. alla nota 5) è, ad esempio, in tutto e per tutto quello di una donna –, ma la massimizzazione del profitto non dovrebbe surclassare i rischi dei nuovi volti discriminatori della tecnologia, non ancora presidiati dal diritto. Al riguardo, infatti, non forniscono una adeguata e sufficiente garanzia le nuove previsioni della Legge sull'Intelligenza Artificiale che si limitano all'obbligo di informare se un certo servizio è reso da un'IA, se l'entità con cui si interagisce è un'IA o se ci si trova in presenza di immagine, audio o video artificiosamente creato o alterato da un'IA (*deep fakes*) ex art. 50 e ex art. 3, n. 60.

Inoltre, l'impatto della trasformazione digitale si farà sentire a livello di percezione emotiva, inducendo un mutamento della scala dei valori e, quindi, dei bisogni e delle priorità degli individui: una sorta di riadattamento «valoriale» di cui lo *smart working* e il *lavoro da remoto in generale* rappresentano un primordiale esempio, per quanto le tematiche più delicate si riscontrino nella trattazione degli aspetti che attengono al *Cognitive Enhancement*. Il Report dell'*International Institute for Applied System Analysis*⁸ evidenzia infatti come tali progressi nella *neurotecnologia*, in particolare passiva (in notevolissimo aumento), pongano svariate questioni, in particolare relative all'offuscamento dei confini tra individui e macchine. I primi, pur al netto di un incremento delle capacità di attenzione e di motivazione, non potranno non subire un decisivo cambiamento nel comportamento, nella memoria e nella regolazione emotiva, ancora oggi ignoti nel grado e negli impatti sistemici, oltre che forieri di nuove forme di discriminazioni tra lavoratori aumentati e «standard». A tali aspetti si sommano implicazioni relative alla perdita della «neuro-privacy» e quindi al controllo sui dati personali e sulla stessa integrità fisica ed emotiva dell'individuo; aspetti, tutti, destinati a complicare il tema della *guida sociale* dell'evoluzione tecnologica.

⁷ Interessanti le riflessioni su dinamiche interpersonali e modelli di etica in Sparti 2003.

⁸ TWI2050 – *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), Laxenburg, Austria. Cfr. in particolare box 5, 37.*

Al netto dell'utilità commerciale della «personificazione» delle IA, anche lo sviluppo di prodotti somiglianti agli individui servirà così a favorire l'accettazione sociale di «nuove forme collaborative», questa volta fra umani e macchine intelligenti; di nuove relazioni dove ricodificare un nuovo diritto.

4. Sostenibilità digitale e diritto del lavoro

L'avanzare del processo di trasformazione digitale dell'impresa esige di riflettere su nuovi e possibili baluardi del diritto del lavoro. In linea generale ciò significa precorrere gli effetti delle trasformazioni relazionali all'interno dell'impresa e nell'esecuzione del lavoro; trasformazioni che portano ad intravedere un nuovo concetto di cooperazione e forme di collaborazioni trasformate dall'intramezzo tecnologico, robotico o digitale.

Lo sviluppo di nuove forme di collaborazione dentro l'impresa è in parte determinato dall'ambivalente e pervasivo ruolo che l'IA è destinata a svolgere. Non si tratta semplicemente di pensare la tecnologia nella veste del *management* algoritmico e quindi del nuovo alter-ergo dell'imprenditore persona fisica, ma anche di accedere all'impiego delle IA alla stregua di nuovi consulenti e di nuovi collaboratori, oltre che di nuovi esecutori materiali della prestazione lavorativa. L'impresa digitalmente trasformata e che miri altresì a perseguire logiche di sostenibilità (o assunte come tali)⁹, si presta ancor più incisivamente a quella revisione del rapporto di collaborazione, per il fatto di essere catturata, assieme ai lavoratori, dalla dedotta necessità di perseguire obiettivi esterni e collettivi, che vanno dalla tutela dell'ambiente al soddisfacimento di una pletera di interessi riconducibile alla indistinta categoria degli «altri stakeholder».

All'interno di tale scenario, è quindi ancor più necessario presidiare i diritti dei lavoratori affinché non vengano trascinati, trascurati o travolti dal nuovo «meta-scopo» della tutela ambientale e dello sviluppo tecnologico-digitale «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). Effetto già riscontrato nel rapporto sbilanciato (Del Punta 2019a, *passim*; Perulli, e Speciale 2022, 114), o se non altro 'impermeabile' (Ichino 2001, 165-201), fra diritto del lavoro e diritto dell'economia.

In particolare, se «nobilitata» da obiettivi di sostenibilità, l'innovazione tecnologica possiede una notevole carica di ambivalenza, che la rende capace di schiudere «processi di nuove libertà o di nuovo dominio, di nuovo sviluppo o di selezione selvaggia dei bisogni, 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 1990b, 20).

⁹ Sul modello cooperatorio dell'azienda che ha interiorizzato il paradigma della sostenibilità, cfr. Mio 2021, 51 sgg.

Lungo la strada che porta oggi più che mai a riflettere dell'effettiva e reale capacità del «capitalismo» di «farsi «riflessivo»» (Del Punta 2006a, 14), i nuovi baluardi del diritto del lavoro vanno declinati con *parresia* e improntati a un rigore valutativo etico (parr. 4.1. e 4.2), soggetto esso stesso a misurazione sulla base di irrinunciabili principi generali di tutela antropocentrici (par. 5).

4.1. I margini della nuova «sfida cooperatoria»

Si assiste a un grande fermento attorno al tema della transizione digitale, in certi contesti ancora improntato al mito positivista dell'avanzamento senza limiti di cui hanno fatto mostra le letture più entusiastiche delle rivoluzioni industriali. Affrontare il bisogno di un nuovo linguaggio collaborativo all'interno delle aziende serve a favorire un atteggiamento dialogante sulle tecnologie (per non esserne sopraffatti e renderle davvero sostenibili) ma al tempo stesso critico e diretto a escludere i pericolosi approdi deresponsabilizzanti del datore di lavoro che il mito positivista è strisciamente propenso ad affermare, attese le caratteristiche attribuite da molti alle nuove macchine super-intelligenti, personificate, sensienti, dialoganti, intellettivamente evolute e quindi, *va da sé*, «migliori».

Collaborazione e fiducia sono concetti che hanno costantemente permeato il rapporto di lavoro ma che rischiano di essere travolti dalla trasformazione tecnologica, perché le tecnologie digitali non sono necessariamente in grado di rendere più collaborativa l'impresa (Novella 2022, 18-24). Al contrario, forse. Se non presidiate e incanalate da una guida valoriale (prima di tutto del legislatore), incentrata sul dialogo e l'ascolto, le tecnologie potrebbero alterare gli schemi relazionali (implicanti fiducia) ai quali i lavoratori sono avvezzi. Vero è, infatti, che «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 2022, 105-6), rimettendo alla macchina e all'algoritmica il compito di fare scelte incidenti sul rapporto di lavoro mediante l'uso di processi logici profondamente diversi da quelli tipicamente umani.

Nuovi modelli cooperatori e nuova fiducia è richiesta nei riguardi del *management* algoritmico, della macchina intelligente con cui il lavoratore deve eseguire la prestazione e, ancora, dell'algoritmo stesso i cui *output* incidano sul rapporto di lavoro o sulla sua esecuzione; ma anche fiducia nell'adeguatezza del sistema di controlli digitali adottato e nel sistema di gestione dei propri dati (Lazzeroni 2024b) che vengono affidati alla macchina intelligente.

Il rapporto uomo-IA finisce quindi per richiedere non solo un incremento della 'collaborazione'¹⁰, ma un nuovo approccio alla 'cooperazione' e alla fiducia, ovvero una ulteriormente nuova «sfida cooperatoria» (Del Punta 2006b, 57-8). Una sfida, tuttavia, resa sempre più complessa sia dalla competizione economica globale, in cui «i comportamenti hobbesiani prevalgono di gran lunga su quelli

¹⁰ Un primo esempio evidente è quello degli obblighi collaborativi in materia di salute e sicurezza del lavoratore da remoto (Rota 2022, 97).

cooperativi» (Caruso, Del Punta, e Treu 2020, 17)¹¹, sia dal crescente ricorso a sistemi di *rating* tra lavoratori, che certamente non favoriscono la cooperazione e la coesione tra colleghi, bensì la sfida e la competizione in ogni contesto (financo per la conservazione del posto di lavoro), quale nuovo, a tratti illusorio e ben poco etico sistema di efficientamento aziendale.

4.2. Lavoro, sostenibilità digitale e valori a presidio

Nella difficoltà di dare qui conto dei baluardi necessari alla sostenibilità del nuovo lavoro digitale – molto sarebbe da dire, ad esempio, in termini di tutela contro le nuove forme e i nuovi impatti discriminatori della trasformazione digitale – si può dire che gli obblighi di *trasparenza* dei datori di lavoro e i doveri di *sorveglianza* umana sulla macchina intelligente (sia sul relativo funzionamento che sugli *output* generati) oltre a quelli di *responsabilità* datoriale, meritino oggi di essere particolarmente attenzionati e presidiati dal diritto.

Il governo dei processi algoritmici a tutela dei lavoratori impone, infatti, di assicurare un presidio sull'utilizzo dei dati dei lavoratori lungo l'iter di elaborazione, utilizzo e diffusione degli stessi da parte dei sistemi di IA e, al contempo, di «affrontare l'opacità, la complessità, la faziosità, un certo grado di imprevedibilità e un comportamento parzialmente autonomo di taluni algoritmi» (Zappalà 2021, 101)¹².

I doveri di *trasparenza* datoriali sono in parte affrontati a livello europeo, quand'anche essenzialmente in relazione a specifici contesti. Qui vengono ad esempio in rilievo sia la direttiva in tema di *due diligence* (destinata a permeare di trasparenza la catena globale del valore), sia gli emendamenti alla legge sull'IA¹³ (che furono approvati il 14 giugno 2023 dal Parlamento europeo con lo scopo di introdurre specifiche regole di trasparenza lungo la catena delle IA, per rendere i sistemi sicuri, tracciabili e non discriminatori), sia la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) in cui vengono dettagliati gli obblighi di trasparenza relativi all'impatto sull'impresa e dell'impresa in tema ambientale, di *governance* e di diritti umani (obblighi retti da meccanismi dichiarativi, di *Accountability*, di certificazione indipendenti e di accessibilità digitale).

L'attenzione è invece meno significativa in relazione ad altri ambiti, come nel caso del lavoro prestato mediante piattaforme digitali, di cui merita segnalare l'obbligo di rilascio di informazioni verso Stati membri e sindacati dei lavora-

¹¹ Tornano sulla concettualizzazione del ruolo collaborativo Caruso, Del Punta, e Treu 2023, 59-65.

¹² Cfr. inoltre Caruso, Del Punta, e Treu 2023, 53-5.

¹³ 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 era da attribuire ai *Committee on the Internal Market and Consumer Protection* e *Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs*.

tori operanti su piattaforma (in ordine a numero utenti che lavorano con continuità su piattaforma, qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, termini e condizioni contrattuali praticate). Di tale proposta di direttiva, tuttavia, merita menzione il sistema di trasparenza congegnato in relazione ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, da riferire al «monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali con mezzi elettronici» (art. 6, par. 1, lett. a) e al «prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro di tali lavoratori delle piattaforme digitali» (art. 6, par. 1, lett. b). Si tratta di una previsione che non consente di fare chiarezza sui confini di ciò che può dirsi capace di incidere in modo «significativo» sui lavoratori ma, soprattutto, che prevede solo una trasparenza eventuale circa le tipologie di azioni che sono fatte oggetto di monitoraggio, supervisione o valutazione e circa 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). Si tratta infatti di dati forniti solo se richiesti dai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme e dalle autorità nazionali del lavoro, con evidenti impatti sull'effettività dell'obbligo di *disclosure*.

Soprattutto, merita rilevare che la versione del Regolamento sull'IA approvata dal Parlamento europeo nel giugno 2023 prevedeva un sistema di trasparenza filtrato dalle organizzazioni sindacali attraverso un obbligo di consultazione, e con l'obiettivo di trovare un accordo, prima della messa in servizio o dell'utilizzo di un sistema di IA nel luogo di lavoro (art. 29, par. 5-*bis*). Ma tale obbligo è stato fortemente depotenziato dalla versione poi approvata di tale Legge, che molto più prosaicamente prevede un restringimento delle prerogative sindacali e dei lavoratori, e quindi un mero obbligo di informativa «*where applicable, in accordance with the rules and procedures laid down in Union and national law and practice on information of workers and their representatives*» (art. 26, par. 7). Ciò senza contare l'evidente difetto che hanno gli obblighi di informativa, quando sfociano nel «mito della completezza delle informazioni» (Alaimo 2024) in luogo di una efficace sintesi delle stesse, che invece ridurrebbe il rischio di trascurare ciò che è particolarmente importante.

Ciò non toglie che, al netto degli orizzonti regolativi europei e dello sviluppo dei sistemi di IA in tale contesto, alcuni adattamenti della normativa nazionale siano quantomeno già auspicabili. Si pensi alla necessità di rendere maggiormente permeabili al controllo gli strumenti necessari a rendere la prestazione lavorativa (Tebano 2022, 50-1) – superando l'ormai inefficace distinguo tra comma 1 e comma 2 dell'art. 4 dello Statuto (Caruso, Del Punta, e Treu 2020, 39) – come nel caso della *gamification* e 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 della prestazione, mediante registrazione del lavoro umano (Faioli 2018, 224), in ragione del processo di apprendimento automatico necessario a perfezionare la macchina intelligente.

Ugualmente, il tema della trasparenza dell'algoritmo è affrontato solo trasversalmente nella proposta di direttiva sulle piattaforme digitali che richiama il bisogno

di fornire informazioni solo sui «principali parametri» su cui si fonda il sistema decisionale automatizzato e sull'incidenza, nel processo decisionale, di tali parametri e dei dati personali e comportamentali del lavoratore (Lazzeroni 2024b).

La proposta di legge sull'IA, dal canto suo (Considerando 66, *post emendamento* n. 112), imponeva di sottoporre a nuova valutazione i sistemi di IA ad alto rischio in caso di modifica sostanziale del prodotto, che diviene quindi 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». Tuttavia, tale previsione è del tutto cambiata, e stravolta nel suo significato e soprattutto nella sua portata, nella versione di Regolamento licenziata definitivamente (Considerando 97).

Resta perlomeno ferma, per quanto anch'essa dimidiata rispetto alla versione approvata dal Parlamento del giugno 2023, la previsione sui casi in cui garantire la trasparenza del funzionamento dell'algoritmo in termini di *right to explanations* (Wachter, Mittelstadt, e Floridi 2017, 82 sgg.), ex art. 86 del Regolamento sull'IA, in base al quale

Any affected person subject to a decision which is taken by the deployer on the basis of the output from a high-risk AI system listed in Annex III, with the exception of systems listed under point 2 thereof, and which produces legal effects or similarly significantly affects that person in a way that they consider to have an adverse impact on their health, safety or fundamental rights shall have the right to obtain from the deployer clear and meaningful explanations of the role of the AI system in the decision-making procedure and the main elements of the decision taken.

E comunque, anche l'enunciazione della proposta di *Legge sull'IA* circa la necessità di rendere conoscibili le regole che governano il processo decisionale della macchina intelligente, sulla base di *set* di dati di addestramento anch'essi oggetto di trasparenza, rischia di scontrarsi con le concrete difficoltà applicative. Tali difficoltà sono determinate dalla mutevolezza imperscrutabile del processo di *machine learning*, non tamponabile con l'adozione di sistemi di aggiornamento permanente – come sono quelli pensati per la tutela della salute e sicurezza (art. 35 del t.u. 81/2008) – a motivo della indisponibilità di informazioni sul momento temporale in cui le regole di funzionamento mutano e sugli accadimenti che inducono tale mutamento (Zampini 2022, 477-8). Si fanno così sentire: l'assenza di criteri univoci per assicurare la veridicità dei dati di addestramento forniti; l'assenza di un adeguato sistema che consenta ai lavoratori di ottenere nell'immediato (e in anticipo) adeguate spiegazioni sul funzionamento dell'algoritmo; l'assenza di competenze tecniche in capo al lavoratore per compiere valutazioni adeguate; l'assenza di regole che vedano il lavoratore, assieme al sindacato, come destinatario privilegiato degli obblighi informativi sul funzionamento dell'algoritmo.

La questione degli obblighi di *sorveglianza* sull'operato della macchina (Trojsi 2022), sul funzionamento dell'algoritmo, sul suo processo decisionale e quindi sugli *output* della macchina stessa – funzionale alla gestione di processi discriminatori che riguardano le IA ma anche utile a contenere i rischi di una violazione dei diritti di riservatezza dei lavoratori – è fortemente connesso a quello della trasparenza, ma non si esaurisce in esso.

Mentre è indiscutibile la riconduzione alla normativa già esistente in tema di salute e sicurezza per ciò che attiene agli obblighi di tutela fisica e psichica dei lavoratori dai possibili danni che la macchina è in grado di provocare all'uomo con cui interagisce, il diritto alla sorveglianza umana sugli *output* delle macchine intelligenti va ancora adeguatamente costruito, onde tamponare con lo *Human oversight*¹⁴ il lavoro oscuro delle IA. Ciò dovrebbe risolversi nell'assicurare il potere dell'uomo (o di terzi: Maio 2018, 1442) di intervenire sul percorso e sugli esiti a cui è giunto l'artificiale, mediante un controllo del tipo *Human-in-command*, *Human-on-the-loop* o *Human-in-the-loop* (Zappalà 2021, 108).

Tuttavia, il diritto alla sorveglianza umana – che, si è detto (A. Simoncini 2020, 26-30), godrebbe perfino di fondamento costituzionale – non trova sponde adeguate neppure nella regolazione europea esistente (Lazzeroni 2024a, 226-30), quand'anche l'Accordo quadro europeo sulla digitalizzazione del 2020 sancisca il diritto del lavoratore di 'attivare' la sorveglianza umana a disvelamento, controllo e correzione di eventuali difetti del processo algoritmico, e quand'anche la proposta di direttiva sulle piattaforme digitali (art. 8) declini la sorveglianza umana come diritto al «riesame umano di decisioni significative». Tale ultima prospettiva, infatti, già di per sé limitata alla dimensione del lavoro su piattaforma, è riferita solo a ciò che costituisce un «incidere significativo», quanto mai arduo da perimetrare e dunque soggetto a incertezze applicative e a valutazione discrezionale della piattaforma.

Garantire la sorveglianza umana richiede 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, nella sostanza, monitori il relativo processo di apprendimento generativo, atteso che la macchina è intelligente, ma non troppo (Nicoira e Varone 2019).

Tali doveri non possono trovare un surrogato nella macchina che controlla la macchina, e neppure nei tentativi di umanizzazione dell'intelligenza artificiale (par. 3), anche laddove ciò significasse consentire alla macchina, in luogo dell'uomo, di accedere ad una sorta di diritto al ripensamento, tramite il «senso di rimpianto» (Marchiori, e Warglien 2008, 1111-13), sempre che sia mai in grado, come taluni la descrivono, di generare flussi elaborativi coinvolgenti la parte 'emozionale' della macchina stessa. Il rischio di consentire alla macchina di correggere sé stessa sarebbe ancora maggiore, accrescendo il numero delle variabili implicate nel processo valutativo della macchina (e oggetto di *dislo-*

¹⁴ Sul principio di umanizzazione del controllo, in particolare Caruso, e Zappalà 2022, spec. 54-6. Cfr. inoltre Zappalà 2022.

sure) e rendendolo perciò ancor meno governabile e addirittura deleterio, se proiettato nei *robot* a cui dovesse essere dato potere di azione nei riguardi degli umani (come nel caso della sorveglianza di detenuti o di controllo dell'ordine pubblico tramite *CyberDogs*).

Impedire ai surrogati digitali di sostituirsi all'uomo nell'esercizio dei doveri di sorveglianza trova ragion d'essere nel criterio della necessaria imputazione al datore di lavoro della *responsabilità* per azioni od omissioni. Questa non può essere basata, né concretizzarsi, in un mero rinvio all'algoritmo e al relativo funzionamento, quand'anche previamente esplicitato. Piuttosto, dovrebbe essere particolarmente rigoroso il dovere motivazionale legato al *right to explanation* del lavoratore¹⁵, per tutti quei poteri che lo richiedono, a corollario del dovere di sorveglianza umana: sia per escludere che l'IA sia rimasta imbrigliata in un *algo-created data* (quale *output* realizzato dalla *big data analytics*: Massinetti 2021, 141-9), 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).

La responsabilità plasma poi, in particolare, la dimensione relativa *all'interazione uomo-macchina*, sulla base di quell'«etica della responsabilità [che] significa rispondere delle conseguenze prevedibili delle proprie azioni» (Del Punta 2012; Weber 1966, 109). È l'imprenditore a doversi assicurare che, nell'esercizio dei poteri di comando *machine to human*, gli ordini siano chiari, correttamente recepiti dai lavoratori, di facile comprensione, accompagnati da sistemi che consentano ai lavoratori di segnalare l'inefficienza della macchina nella comunicazione del comando, adatti al *target* di riferimento (Lebovitz, Lifshitz-Assaf, e Levina 2022, 1-23). Ciò con lo scopo di tutelare l'integrità fisica dei lavoratori ma anche di evitare che ricadano sui lavoratori stessi le eventuali conseguenze legate all'inadempimento della prestazione (Levi 2022, 18-22): per l'esigenza, non foss'altro etica (Rodotà 2015), di proteggere l'individuo dalla decisione dell'algoritmo, rifuendo l'idea dell'infalibilità della tecnica al cospetto della caducità umana.

5. Un nuovo patto per una nuova etica nelle relazioni di lavoro

La trasformazione digitale è in grado di ridefinire il senso e l'utilità delle cose e delle relative azioni, ma possiede anche la potenzialità di modificare le relazioni sociali, incluse quelle interne all'impresa, spostando i confini giuridici dei diritti e dei doveri delle parti del rapporto di lavoro, ridefinendo traguardi e strumenti dell'impresa e, comunque, costringendo a nuove riflessioni sulla tenuta dei diritti sociali e sul lavoro, inclusi i diritti umani (Lazzeroni 2024a, 155-65)¹⁶. È in effetti evidente il forte ridimensionamento che ha subito, in virtù della

¹⁵ Sul principio di «giustificatazza» quale caposaldo nel quadro dei principi trasversali del diritto del lavoro, Caruso, e Zappalà, 2022, 53-54.

¹⁶ Sul riposizionamento dei diritti umani nell'etica universale, Viola 2000.

neo-emanata Legge sull'Intelligenza Artificiale, la disciplina di valutazione di impatto dei sistemi di IA sui diritti fondamentali, che perde la connotazione di tutela anticipatoria (e quindi prevenzionistica, ancorata al principio di precauzione) per attestarsi piuttosto su quella rimediale.

Occorre affrontare l'idea di un nuovo patto delle relazioni di lavoro, nei contesti trasformati o impattati dalla tecnologia digitale e dall'IA, che sia basato su nuovi valori e su di una nuova etica del lavoro, di cui debba farsi portavoce il legislatore ed attento esecutore materiale l'impresa e il sindacato.

Il tema dell'etica si colloca tuttavia su un crinale scivoloso e difficile da presidiare nel contesto dell'argomentare giuridico. Come d'altro canto va detto della «sostenibilità», per la necessità di una sua decriptazione attraverso il diritto e gli interventi legislativi concreti che definiscano nel dettaglio quelle azioni, misure, cautele socialmente sostenibili in quanto eticamente giuste (ma l'etica risente del contesto di riferimento).

Non esiste, quindi, un'etica *passepertout*, ma tanti e diversi possibili approcci etici – e relativi dimensionamenti, già visibili nella distinzione tra etica dell'impresa ed etica nell'impresa (Barile 1994) – così come la sostenibilità, nel suo essere eterea, reclama una implementazione attraverso specifici interventi normativi capaci di indirizzare l'impresa.

In effetti, i pilastri della sostenibilità esigono che si usi l'etica quale guida valoriale e la si trasformi in azione strategica per l'impresa¹⁷, senza «contrapporre semplicisticamente un approccio etico alla sostenibilità (la sostenibilità è doverosa) a uno realista (la sostenibilità è conveniente)» (Caruso, Del Punta, e Treu 2020, 16) e senza «imposizione dei valori» (Hanami 2003, 617).

E quanto all'etica nel processo di *trasformazione digitale* e tecnologica dell'impresa, questa è tutta da scrivere mancando una «teorica etica» che inglobi l'Intelligenza artificiale. L'etica nella trasformazione digitale pone interrogativi legati al rischio tecnologico, ai rischi da *output* algoritmico e ai reali bisogni degli individui impattati dalla trasformazione digitale e, pertanto, interrogativi su chi possa, e in che limiti, trarre utilità dalla tecnologia (e sulla misura di tale utilità), onde definire la tollerabilità individuale e sociale del rischio tecnologico.

Proprio a questo riguardo non può sfuggire come la scelta dell'Unione europea, concretizzata nella Legge sull'IA, sia quanto mai chiara quale scelta valoriale. L'approccio regolativo assunto e basato sul «rischio» è esso stesso una scelta valoriale destinata a impattare notevolmente nelle vite di tutti, significando optare per l'accettazione delle IA anche se implicanti un rischio, in luogo di tanti altri possibili sistemi regolatori, incluso quello di precauzione che è invece molto significativo e penetrante in ambito di tutela ambientale.

Ciò svela in maniera ancor più evidente come la chiave di lettura delle tecniche regolative prescelte a livello europeo sia essa stessa estremamente complessa.

La mancanza, al momento, di adeguati mezzi normativi a livello internazionale, europeo e nazionale, per gestire le ricadute delle scelte valoriali fino a oggi

¹⁷ Sull'etica nei rapporti economici, in particolare Sen 1988.

effettuate – inclusa la scarsa attenzione in tal senso da parte del neo-licenziato Regolamento sull’IA – impone di fare leva su tutti gli attori coinvolti, inclusa l’impresa, perché tutti maturino un approccio etico alla gestione dei rapporti di lavoro mediati dall’Intelligenza artificiale e concretamente adottino, o inducano ad adottare, criteri di trasparenza nel processo di gestione aziendale al cospetto di processi decisionali algoritmici; implementino decaloghi relazionali e interattivi uomo-macchina improntati a tempi e modelli di lavoro consoni all’uomo; garantiscano un presidio e un controllo costante sulla macchina e sul suo processo di apprendimento; tengano un contegno costantemente antropocentrico; si adoperino affinché il digitale non sia veicolo di nuove discriminazioni o strumento di replicazione mascherata di discriminazioni storiche bensì mezzo di integrazione sociale; rafforzino le relazioni sociali e il dialogo con gli attori sindacali.

Proprio a quest’ultimo riguardo, quella crescente richiesta collaborativa, cooperatoria e fiduciaria che connota l’impresa digitalmente trasformata non può non basarsi sul presupposto implicito di un *consenso* e di una *condivisione* rispetto ai nuovi modelli produttivi adottati dall’impresa, rispetto al nuovo modo di fare impresa, rispetto all’inedito processo relazionale tra uomo e macchina (intelligente).

Parlare di «condivisione» esprime tuttavia 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 anzidetto da una riscrittura del ruolo delle *organizzazioni sindacali* – sia normativamente che inducendo le imprese a un agire responsabile – che possa anche andare oltre la soglia del lavoro subordinato (per arrivare a lambire la dimensione dell’economia del libero scambio della *on-demand economy*), ed anche oltre il limitato ruolo riservato al sindacato dalla Legge sull’IA.

Un nuovo ruolo per il sindacato è necessario: alla gestione complessiva del cambiamento digitale; alla 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 non solo); alla partecipazione agli obiettivi sostenibili dell’organizzazione; alla tutela del lavoratore la cui prestazione sia digitalmente intermediata, qualunque sia il suo contratto di lavoro; 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.

Il processo di regolazione normativa deve così occuparsi di consentire e presidiare lo sviluppo di una nuova cultura aziendale improntata al dialogo sociale aperto e costruttivo sui temi della trasformazione digitale, e quindi basata su di un nuovo patto «sociale», per una nuova etica nelle relazioni di lavoro digitalmente trasformate.

È indubbio che un nuovo patto reclama che l’approccio regolativo del legislatore e quello fattivo dell’impresa siano fortemente proiettati alla valorizzazione

e tutela delle specificità delle relazioni di lavoro al cospetto di altre dinamiche e relazioni che l'impresa crea con altri *stakeholder*, in nome di obiettivi di «sostenibilità». La più recente normativa europea accentua infatti la tendenza, già in atto da tempo¹⁸, verso una sorta di omologazione tra diverse classi di portatori di interessi (Mosco, e Felicetti 2022, 197), sterilizzandone, talvolta, le prerogative e funzioni. Ciò è particolarmente visibile nei riguardi delle organizzazioni sindacali, catturate dalla prospettiva regolativa di divenire rappresentanti di interessi non più soltanto dei lavoratori ma anche di terzi soggetti e, inoltre, sotto altro frangente, di condividere con altri portatori di interessi il presidio delle dinamiche d'impresa. Ad ogni buon conto, sempre a patto di voler davvero accedere all'idea che i lavoratori, collettivamente o individualmente, e le relative forme di rappresentanza, rappresentino una classe di *stakeholder*, sarebbe perlomeno lecito aspettarsi che debbano rappresentare lo *stakeholder* per eccellenza (Del Punta 2006a, 7-8 e Del Punta 2006b, 60) e trattarli come portatori di «diritti» più che di «interessi».

Infine – per restare alla rappresentazione di ciò che dovrebbe dirsi essenziale, vitale, nella riscrittura di un nuovo patto nell'impresa trasformata – la responsabilità connessa all'uso che si fa della libertà d'impresa dovrebbe sempre assumere quale riferimento l'individuo nella sua unicità e valore, nella centralità dei suoi bisogni e delle sue necessità, quale «fine in sé» (Perulli, e Speciale 2022, 13).

Un simile approccio non è però affatto scontato, anzi è perfino rimesso in discussione nella nuova Legge sull'IA, che piuttosto ribalta la prospettiva antropocentrica assunta dal Parlamento europeo nel giugno 2023, per assegnare nuovamente il primato alla tutela del mercato unico (Alaimo 2024), imponendo così di tornare su quanto Riccardo Del Punta già avvertiva, ovvero la «sensazione diffusa che ad essere messi in questione nel tempo presente non siano soltanto gli *strumenti*, ma anche i *fini* dell'azione politica. Si profilano contrasti anche profondi fra visioni del mondo diverse e a monte quasi su concezioni diverse dell'uomo» (Del Punta 2002, 402).

E così si rischia di dimenticare che solo mettendo «la (dignità della) persona al centro dell'etica» (Tursi 2006, 71), quale elemento essenziale per l'organizzazione d'impresa, si è in grado di realizzare quella vera e propria «svolta antropologica» (Burgalassi 1980), capace di governare e indirizzare ogni tipo di trasformazione digitale, a tutto vantaggio di una «vita autenticamente umana» (Jonas 1990).

Riferimenti bibliografici

Alaimo, A. 2024. *Intervento* a Webinar di *Labour Law Community* dal titolo «Just in time. Le novità legislative e giurisprudenziali dell'UE». 15 marzo 2024.

Barile, S. 1994. «Il ruolo dei valori etici nei processi di sviluppo delle imprese.» *Esperienze d'impresa* 2.

¹⁸ Cfr. ad esempio il *Libro Verde*, par. 74 e il par. 172 del *Companies Act* inglese del 2006.

- Barile, S., Saviano, M. 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.
- Bifulco, R., D'Aloia, A. 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.
- Brollo, M. 2019. "Tecnologie digitali e nuove professionalità." *Diritto delle Relazioni Industriali* 2: 468-91.
- Burgalassi, S. 1980. *Uno spiraglio sul futuro*. Pisa: Pacini.
- Cagnin, V. 2018. *Diritto del lavoro e sviluppo sostenibile*. Padova: Cedam.
- Caruso, B., Del Punta R., Treu, T. 2020. "Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile." *WP. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*.
- Caruso, B., Del Punta R., Treu, T. 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, B., Zappalà, L. 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.
- Castellani, G. 2015. *Responsabilità sociale d'impresa. Ragioni, azioni e reporting*. Rimini: Maggioli.
- Commissione europea. Comunicato stampa del 16 marzo 2023. *Competitività dell'UE oltre il 2030: uno sguardo al futuro in occasione del 30° anniversario del mercato unico*. <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_1668> (25 marzo 2024)
- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo COM/2018/237 final, *L'intelligenza artificiale per l'Europa* <<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/>> (25 marzo 2024)
- De Vita, R. 1990a. "Trasformazione sociale, culturale e innovazione tecnologica." In *Tecnologia e mutamento sociale*, a cura di Roberto De Vita, 11-23. Milano: FrancoAngeli.
- De Vita, R. 1990b. *Innovazione tecnologica, cultura e qualità del lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- Del Punta, R. 2002. "Ragioni economiche, tutela dei lavori e libertà del soggetto." *RIDL* 1: 401-22.
- Del Punta, R. 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, R. 2006b. "Responsabilità sociale dell'impresa e diritto del lavoro." *Lavoro e Diritto* 1: 41-64.
- Del Punta, R. 2012. "Per un diritto del lavoro responsabile." In *Il lavoro perduto e ritrovato*, a cura di Gianni Vattimo, Pasquale Davide De Palma e Giuseppe Iannantuono, 51-76. Milano-Udine: Mimesis Edizioni.
- Del Punta, R. 2019a. "Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato." *Biblioteca '20 maggio'* 2: 104-26.
- Del Punta, R. 2019b. "Diritti del lavoro e economia digitale." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina Alessi, Marzia Barbera, e Luciana Guaglianone, 15-28. Bari: Cacucci.
- Doyal, L., Gough, I. 1991. *A Theory of Human Need*. Basingstoke (Hampshire): Palgrave Macmillan.

- Epifani, S. 2020. *Perché la Sostenibilità non può fare a meno della trasformazione digitale*. Roma: Digital Transformation Institute.
- Faggin, F. 2022. *Irriducibile. La coscienza, la vita, i computer e la nostra natura*. Milano: Mondadori.
- Faioli, M. 2018. *Mansioni e macchina intelligente*. Torino: Giappichelli.
- Giannetti, R. 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.
- Grossi, P. 2021. *Il diritto civile in Italia fra moderno e postmoderno. Dal monismo legalistico al pluralismo giuridico*. Milano: Giuffrè.
- Haan, F.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, T. 2003. "Deregolamentazione e regolamentazione internazionale: la prospettiva asiatica." *Diritto delle Relazioni Industriali* 4: 611-18.
- Ichino, P. 2001. "Il dialogo tra economia e diritto del lavoro." *Rivista Italiana del Diritto del Lavoro* 1: 165-201.
- Jonas, H. 1990. *Le Principe responsabilité. Essai d'une éthique pour la civilisation technologique*. Paris: Édition du Cerf.
- Lazzeroni, L. 2024a. *Responsabilità sociale d'impresa 2.0 e sostenibilità digitale. Una lettura giuslavoristica*. Firenze-Siena: FUP-USiena Press. <<https://books.fupress.com/catalogue/responsabilit-sociale-dimpresa-20-e-sostenibilit-digitale/14037>>
- Lazzeroni, L. 2024b. "Lavoro e tutele nella dimensione della cittadinanza digitale e nell'era del capitalismo della sorveglianza." *Diritto delle Relazioni Industriali*, in uscita al 3/2024.
- Lebovitz, S., Lifshitz-Assaf H., Levina, N. 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.
- Levi, A. 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.
- Maio, V. 2018. "Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica." *Argomenti di Diritto del Lavoro* 24, 6: 1414-55.
- Marchiori, D., Warglien, M. 2008. "Predicting Human Interactive Learning by Regret-Driven Neural Networks." *Science* 319: 1111-13.
- Massinetti, R. 2021. "La Privacy e il controllo dell'identità algoritmica." *Contratto e Impresa Europa* 1: 121-69.
- McLuhan, M. 1976. *Gli strumenti del comunicare*. Milano: Il Saggiatore-Garzanti.
- Mio, 2021. *L'azienda sostenibile*. Roma-Bari: Laterza.
- Mosco, G.D., Felicetti, R. 2022. "Prime riflessioni sulla proposta di direttiva UE in materia di Corporate Sustainability Due Diligence." *Analisi Giuridica dell'Economia* 1: 185-211.
- Nespor, S. 2015. "I principi di Oslo: nuove prospettive per il contenzioso climatico." *Giornale di Diritto Amministrativo* 6: 750-55.
- Nicotra, A., Varone, V. 2019. "L'algoritmo, intelligente ma non troppo." *Rivista AIC* 4: 86-106.
- Novella, M. 2022. "Impresa." In *Lavoro Digitale*, a cura di Marco Novella, e Patrizia Tullini, 5-24. Torino: Giappichelli.

- Perulli, A., Speziale, V. 2022. *Dieci tesi sul diritto del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Redclift, M.R. 1987. *Sustainable development: Exploring the Contradictions*. London: Methuen.
- Rodotà, S. 2015. *Il diritto di avere diritti*. Roma-Bari: Laterza.
- Rota, A. 2022. "Sicurezza." In *Lavoro Digitale*, a cura di Marco Novella, e Patrizia Tullini, 83-103. Torino: Giappichelli.
- Semenza, R. 2022. "La retorica dei green jobs." *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali* 4: 359-75.
- Sen, A. 1988. *Etica ed economia*. Bari: Laterza.
- Simoncini, A. 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, G.R. 2018. "L'incidenza della rivoluzione digitale nella formazione dei lavoratori." *Lavoro nella Giurisprudenza* 1.
- Sparti, D. 2003. *L'importanza di essere umani. Etica del riconoscimento*. Milano: Feltrinelli.
- Tebano, L. 2022. "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.
- Tiraboschi, M. 2023. "Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali." *Diritto delle Relazioni Industriali* 2: 229-76.
- Trojsi, A. 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.
- Tullini, P. 2022. "Dati." In *Lavoro Digitale*, a cura di Marco Novella, e Patrizia Tullini, 105-26. Torino: Giappichelli.
- Tursi, A. 2006. "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).
- Viola, F. 2000. *Etica e metaetica dei diritti umani*. Torino: Giappichelli.
- Wachter, S, Mittelstadt B., Floridi, L. 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.
- World Commission on Environment and Development. 1987. *Our Common future*. Vol. 17. Oxford-New York: Oxford University Press.
- Zampini, G. 2022. "Intelligenza artificiale e decisione datoriale algoritmica. Problemi e prospettive." *Argomenti di Diritto del Lavoro* 3: 467-86.
- Zappalà, L. 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, L. 2022. "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.
- Weber, M. 1966. *Il lavoro intellettuale come professione*. Torino: Einaudi.