



POSITION PAPER

Il rischio di discriminazione algoritmica nel mercato del lavoro dell'era digitale: le norme dell'Unione europea nel quadro della gig economy

Silvia Ventrelli
University of Rome "Tor Vergata"

REACT Position Paper 2025/02
28 Aprile 2025

La serie di position papers REACT è realizzata nell'ambito del progetto PRIN 2020 **REACT - Re-shaping the EU integration Agenda after the COVID Turmoil**.

L'obiettivo generale del progetto è quello di valutare l'impatto delle misure adottate in reazione alla crisi scatenata dalla pandemia Covid-19 sulla governance, sull'ordinamento dell'Unione europea e, in ultima analisi, sul processo di integrazione europea.

Al progetto partecipano l'Università degli Studi di Firenze, l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", l'Università del Salento, l'Università degli Studi di Trieste e l'Università degli Studi di Macerata.

The REACT position paper series is developed within the PRIN 2020 project **REACT - Re-shaping the EU integration Agenda after the COVID Turmoil**.

The project assesses the substantive impact of the measures adopted as a reaction to the Covid-19 crisis on the governance and the law of the European Union, and ultimately on the process of European integration.

REACT is a cooperation between the University of Florence, the University of Rome Tor Vergata, the University of Salento, the University of Trieste and the University of Macerata.

Per maggiori informazioni: <https://www.react.unifi.it/>

Contatti: react@dsg.unifi.it

Il rischio di discriminazione algoritmica nel mercato del lavoro dell'era digitale: le norme dell'Unione europea nel quadro della *gig economy*

1. Un algoritmo che “impara” a discriminare: i pericoli dei sistemi automatizzati nel mondo del lavoro

L'evoluzione tecnologica, trainata dallo sviluppo dell'intelligenza artificiale, sta incidendo profondamente sull'organizzazione del lavoro, favorendo modelli produttivi decentrati e prestazioni frammentate¹, tipiche della *gig economy*². In tale contesto, le piattaforme digitali organizzano il lavoro tramite algoritmi che regolano l'accesso, la valutazione e la remunerazione dei lavoratori, generando potenziali criticità in termini di tutela dei diritti fondamentali.

Questi nuovi modelli occupazionali, sebbene flessibili, espongono i lavoratori a precarietà economica, asimmetrie informative, isolamento e forme pervasive di controllo, come la geolocalizzazione in tempo reale (nel caso, ad esempio, dei *riders*). Di particolare rilievo è il fenomeno del *management by algorithm*³, ossia la gestione algoritmica delle relazioni lavorative, che può dar luogo a forme di discriminazione, anche in assenza di consapevolezza da parte del programmatore.

La normativa antidiscriminatoria europea attribuisce rilievo all'effetto dell'azione algoritmica, anche se priva di intento discriminatorio, sottolineando come regole formalmente neutrali possano produrre impatti differenziati su gruppi vulnerabili (discriminazione indiretta)⁴. Le fonti della discriminazione variano a seconda della tipologia di algoritmo: i sistemi *logic-based*, comuni nelle piattaforme digitali, operano secondo regole deterministiche che non distinguono le diversità tra i lavoratori⁵, mentre gli algoritmi *machine learning*, basandosi su modelli statistici adattivi, possono riprodurre *bias*⁶ sistemici insiti nei dati utilizzati, come nel noto caso Amazon, in cui il sistema penalizzava sistematicamente le candidature femminili.

Questo scenario ha allarmato l'Unione europea, rendendo necessaria la creazione di un nuovo quadro di tutele adeguato alle caratteristiche dei rapporti lavorativi nascenti dalle tecnologie digitali e in grado di tenere conto, in modo specifico, delle particolari caratteristiche di tali sistemi.

¹ Il modello organizzativo tradizionale delle aziende è invece caratterizzato da imprese grandi e integrate in senso verticale, che utilizzano una forza lavoro tendenzialmente stabile.

² Non a caso il termine originale *gig* era usato negli Stati Uniti per individuare l'incarico per una serata conferito a un suonatore di jazz per suonare in un club. Di fatto attualmente la *gig economy* raccoglie nel suo ambito e nella sua definizione gli esempi più importanti di lavoro basato e gestito da piattaforme informatiche.

³ A. MATEESCU, A. NGUYEN, *Algorithmic Management in the Workplace*, in *Data & Society Research Institute*, 2019; J. ADAMS-PRASSL, *What if Your Boss was an Algorithm?*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41/2019, pp. 131 ss.

⁴ M. PERUZZI, *La discriminazione algoritmica*, in *Rivista di diritto antidiscriminatorio*, 1/2024.

⁵ Si pensi ad esempio alla previsione e applicazione di un regolamento aziendale che riduce l'ammontare del premio di produttività in proporzione alle assenze, senza distinguerle in base alle ragioni che le giustificano.

⁶ Lo psicologo D. Kahnemann definisce i *bias* come “errori sistematici, dei veri e propri preconcetti che ricorrono in maniera prevedibile in particolari circostanze”. Si tratta di distorsione cognitiva, un costrutto derivante da percezioni errate, automatismi mentali che generano credenze, che inducono a veloci valutazioni e decisioni, che, in ultima analisi, conducono a formare un pensiero che contiene pregiudizi e stereotipi.

2. La risposta dell'Unione europea alla discriminazione algoritmica

L'approccio euro-unitario in materia di intelligenza artificiale si fonda sul riconoscimento del rischio oggettivo derivante dai sistemi di IA e sull'adozione di misure di garanzia orientate a principi fondamentali quali la centralità della persona, la trasparenza e la supervisione umana. Tali linee guida hanno trovato una concreta formalizzazione nel Regolamento (UE) 2024/1234 sull'Intelligenza Artificiale (*AI Act*)⁷, in vigore dal 2 agosto 2024, che disciplina in modo trasversale l'uso dell'IA in ambiti critici, inclusi quelli lavoristici.

L'*AI Act* è una normativa trasversale che si applica a vari settori, tra cui bancario, sanitario e lavorativo. Nel settore lavorativo, il legislatore europeo riconosce il potenziale impatto dell'IA e le possibili ripercussioni negative sui diritti fondamentali dei lavoratori. Il considerando n. 36 del Regolamento definisce "ad alto rischio" i sistemi di IA utilizzati per l'assunzione, la selezione, la gestione dei lavoratori, l'accesso al lavoro autonomo, il monitoraggio e la valutazione delle persone. Questi sistemi possono avere un impatto negativo sui diritti dei lavoratori, sulla protezione dei dati e sulla privacy, perpetuando modelli storici di discriminazione.

Il Regolamento impone ai fornitori di sistemi di IA l'obbligo di verificare se il sistema debba essere classificato come "ad alto rischio", sulla base sia di un elenco normativo sia di una valutazione autonoma del rischio significativo di danno alla salute, alla sicurezza o ai diritti fondamentali⁸ (art. 6, par. 3). In caso affermativo⁹, il fornitore è tenuto a mappare i rischi, predisporre misure di mitigazione (art. 9) e adottare pratiche di governance dei dati (art. 10), inclusa l'analisi dei possibili *bias* e l'adozione di misure per prevenirli e correggerli.

Particolare attenzione è riservata ai sistemi *machine learning*, dove la qualità dei dati (di addestramento, convalida e input) risulta determinante. Il Regolamento consente altresì, in via eccezionale, il trattamento di categorie particolari di dati personali ex art. 9 GDPR, nella misura necessaria per rilevare e correggere le distorsioni (art. 10, par. 5).

Il *deployer*, ossia il datore di lavoro utilizzatore del sistema, ha l'obbligo di monitorarne costantemente l'uso e, in caso di rischio per la salute, sicurezza o diritti fondamentali, deve sospenderne l'impiego e informare i soggetti competenti (art. 26, par. 5).

Come spiega il cons. n. 9, il Regolamento mira a rafforzare l'efficacia dei diritti e dei rimedi esistenti introducendo requisiti, vincoli e garanzie che possono svolgere un ruolo funzionale, facilitante e abilitante. Il Regolamento presenta così una natura orizzontale¹⁰ che, con riguardo alla protezione

⁷ Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 giugno 2024 che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti (CE) 300/2008, (UE) 167/2013, (UE) 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (regolamento sull'intelligenza artificiale).

⁸ I sistemi utilizzati nel campo dell'occupazione, della gestione dei lavoratori e dell'accesso al lavoro autonomo (punto 4, Allegato III) sono inclusi nell'elenco delle aree critiche. Detti sistemi devono comunque essere sottoposti alla valutazione di rischio effettivo da parte del fornitore. Ai sensi del Regolamento, tuttavia, un sistema di IA deve essere sempre considerato ad alto rischio laddove effettui una profilazione di persone fisiche (art. 6, par. 3) e questo è molto probabile che si verifichi in caso di utilizzo di processi automatizzati di monitoraggio o decisionali sul lavoro.

⁹ Specifici obblighi di trasparenza, a carico del fornitore o del *deployer*, sono stabiliti – a prescindere dalla qualificazione ad alto rischio – per i sistemi destinati a interagire direttamente con persone fisiche e per quelli a carattere generativo, compresi i sistemi di IA per finalità generali (*general purpose AI* – GPAI), a tutela di chi sia esposto ai c.d. *deep fakes* (Capo IV, Art. 50).

¹⁰ Nell'art. 26 par. 3 del Regolamento è specificato l'obbligo di utilizzare il sistema in conformità alle istruzioni d'uso e alle misure di sorveglianza umana indicate dal fornitore non pregiudica gli obblighi che gravano sul *deployer* ai sensi di altre fonti UE o interne

dei lavoratori, deve armonizzarsi anzitutto con le disposizioni del GDPR, con la legislazione in materia di salute e sicurezza e con il diritto antidiscriminatorio.

2.1 Le garanzie antidiscriminatorie nella proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali

L'11 marzo 2024 il Consiglio e il Parlamento europeo hanno raggiunto un accordo sulla proposta di direttiva relativa al lavoro su piattaforme digitali¹¹. Sebbene il testo definitivo non sia stato ancora formalmente adottato, è già possibile individuare le linee direttrici della futura normativa, in particolare con riferimento alle tutele antidiscriminatorie nel contesto della gestione algoritmica del lavoro.

La proposta si fonda sull'art. 153, par. 1, lett. b) e par. 2, lett. b), TFUE, che consente l'adozione di misure minime in materia di condizioni di lavoro e tutela dei lavoratori. A ciò si aggiunge il richiamo all'art. 16, par. 2, TFUE, relativo alla protezione dei dati personali, rilevante per i trattamenti automatizzati operati dalle piattaforme.

Il quadro delle garanzie antidiscriminatorie si articola su tre direttrici fondamentali: trasparenza dei processi decisionali automatizzati, monitoraggio dei dati trattati e sorveglianza umana sull'impatto algoritmico.

In tema di trasparenza, il considerando n. 39 della proposta chiarisce che la direttiva intende integrare il GDPR (art. 88) attraverso l'introduzione di norme specifiche sul trattamento automatizzato dei dati personali, con particolare attenzione alle decisioni algoritmiche che incidono su aspetti occupazionali. L'art. 7 prevede infatti limitazioni al trattamento, in particolare per quanto concerne i dati idonei a rivelare caratteristiche "sensibili" – come origine etnica, orientamento politico, convinzioni religiose, stato emotivo o psicologico – che potrebbero dar luogo a forme di discriminazione diretta o indiretta. Tali disposizioni risultano coerenti con il divieto, previsto all'art. 5 dell'*AI Act*, di utilizzo di sistemi di IA per il riconoscimento delle emozioni e la categorizzazione biometrica dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Relativamente al monitoraggio dei dati, l'art. 9 impone obblighi di trasparenza già in fase di reclutamento, imponendo l'informativa circa le categorie di dati trattati, i criteri algoritmici utilizzati e le logiche decisionali adottate dalle piattaforme. Tali obblighi mirano a prevenire disparità nell'accesso al lavoro e ad assicurare che le scelte automatizzate non riproducano *bias* discriminatori. Quanto alla sorveglianza umana, l'art. 10 introduce una valutazione periodica dell'impatto delle decisioni automatizzate sulla parità di trattamento, a integrazione e rafforzamento della *Data Protection Impact Assessment* prevista dal GDPR. La norma prevede che, in presenza di un rischio elevato di discriminazione, la piattaforma sia tenuta ad adottare misure correttive, tra cui la modifica o la cessazione dell'utilizzo del sistema automatizzato. Ciò contribuisce a garantire un effettivo controllo umano sull'affidabilità e l'equità degli strumenti digitali impiegati nella gestione della forza lavoro.

¹¹ Commissione europea, Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, Bruxelles, 9 dicembre 2021 COM(2021) 762 final. L'iniziativa della Commissione europea del 2021 nasce in un contesto nel quale esistevano già norme europee applicabili anche per la tutela dei lavoratori su piattaforma e quindi soggetti alla gestione del rapporto tramite algoritmo. Si veda al Regolamento europeo n. 2016/679 del 27 aprile 2016 sul trattamento dei dati personali e alla Direttiva 2019/1152 del 20 giugno 2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

In sintesi, la proposta di direttiva delinea un apparato normativo che, pur in via di definizione, intende bilanciare l'innovazione tecnologica con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, attraverso un sistema integrato di garanzie sostanziali e procedurali contro il rischio di discriminazione algoritmica.

3. Riflessioni finali

Oggi la tecnologia non è più soltanto uno strumento per realizzare quanto deciso dall'uomo, ma è diventata essa stessa fautrice di decisioni rilevanti dal punto di vista della dignità e dei diritti degli individui¹². Gli algoritmi impattano in vario modo sull'uguaglianza, sia promuovendola, sia causando o consolidando discriminazioni ed esclusioni, rispetto alle quali si rivela necessaria un'adeguata risposta giuridica. Ciò che non si può far a meno di sottolineare è che i sistemi di regolamentazione attuali, così come quelli che si prospettano nel futuro, presentano limiti intrinseci dovuti alla velocità e anche all'imprevedibilità degli sviluppi tecnologici, cosicché il diritto non sempre appare in grado di fornire una risposta pronta e congrua. In un quadro di questo tipo, dominato da complessità e incertezza, i diritti fondamentali degli individui sembrano correre un rischio costante.

Cionondimeno, l'analisi qui svolta, seppur breve, degli strumenti normativi dell'Unione europea dimostra lo sforzo notevole affrontato dalle sue istituzioni per realizzare un bilanciamento tra i benefici dell'innovazione tecnologica e la necessità di proteggere i diritti fondamentali e di prevenire le discriminazioni: tale sforzo pone l'Unione europea all'avanguardia nella regolamentazione etica dell'IA a livello globale. L'intelligenza artificiale, infatti, si ritiene debba essere "addestrata" in modo da prevenire la discriminazione e proteggere la diversità, nel rispetto dei valori fondanti l'Unione stessa. In sintesi, questi valori, che sono parte essenziale dell'identità europea, devono riflettersi anche nel modo in cui vengono utilizzati gli algoritmi e le innumerevoli applicazioni dell'AI.

¹² Sul sovvertimento della relazione tra "agente" e "strumento" che caratterizza il rapporto tra uomini e algoritmi v. A. SIMONCINI, *L'algoritmo incostituzionale: intelligenza artificiale e il futuro delle libertà*, in *Biolaw Journal*, 1/2019, pp. 67 ss.