

L'impatto della rivoluzione digitale sul mercato del lavoro: piattaforme, gig economy e intelligenza artificiale

Importanti cambiamenti nell'economia e nel mercato del lavoro hanno dato vita a significativi cambiamenti negli stessi rapporti tra datori di lavoro e lavoratori. Allo stesso tempo, la digitalizzazione crescente ha avuto un forte impatto sul mercato del lavoro. Vorremmo analizzare la cosiddetta gig economy o economia delle piattaforme – con riferimento, ad esempio, ai contratti a breve termine o freelance che si contrappongono ai contratti a tempo indeterminato, compreso il servizio di ride sharing, delivery, telelavoro via internet – e l'impatto di questo sulle relazioni di lavoro. Vorremmo altresì prendere in considerazione le conseguenze dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale.

1. Si fornisca una breve descrizione della presenza della c.d. economia dei lavoretti o delle piattaforme. Se possibile, si utilizzino dati pubblici o reports accademici. La Commissione riconosce che in alcuni casi lo Stato richiesto potrebbe non disporre di dati pubblici.

L'innovazione tecnologica e la crescente digitalizzazione dell'industria a partire dal XXI secolo – e in particolare l'evoluzione della comunicazione globale via internet – costituiscono terreno fertile per lo sviluppo delle c.d. piattaforme digitali, che consentono l'acquisizione di forza lavoro *on demand*, la creazione di nuovi mercati del lavoro e, più in generale, l'accelerazione della conclusione di contratti di scambio di beni o servizi. Al contempo, la crisi economica che ha colpito l'Europa continentale, i flussi migratori, i conflitti geopolitici determinano profonde lacerazioni nell'assetto complessivo del nostro Paese, nel quale molti lavoratori, più o meno qualificati, dispongono di impieghi precari e provvedono al proprio sostentamento occupandosi in via principale o residuale nei c.d. *lavoretti*, aventi ad oggetto, per lo più, mansioni meccaniche e ripetitive, anch'essi spesso offerti tramite piattaforme e App.

Secondo i dati forniti dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), i lavoratori precari in Italia sono circa 3 milioni nel 2024, in lieve calo rispetto al 2023.

Le assunzioni nel settore privato hanno registrato il seguente andamento: -10,8% assunzioni in apprendistato; -8,2% contratti in somministrazione; -5,1% contratti a tempo indeterminato; -1,5% contratti a tempo determinato; +17,8% stagionali; +10,2% lavoro intermittente.

In uno studio pubblicato il 21 febbraio 2024 dedicato al *Digital Platform Employment*, l'ISTAT ha fornito alcuni dati importanti in relazione all'utilizzo delle piattaforme.

In Italia, le persone tra i 15 e i 64 anni che, nel 2022, hanno dichiarato di aver svolto, nei 12 mesi precedenti l'intervista, almeno un'ora di lavoro tramite una piattaforma digitale sono 565mila, numero pari all'1,5 % della popolazione residente (contro il 3% della media europea). Di questi, il 47,9 % sono le persone che hanno lavorato nella piattaforma nelle 4 settimane guadagnando meno di un quarto del proprio reddito; il 78,2 % ha dedicato alla piattaforma meno di 20 ore nell'arco delle quattro settimane.

Il lavoro su piattaforma è più diffuso nella classe di età 30-44 anni (2,0%), tra gli uomini rispetto alle donne (1,8% rispetto a 1,3%) e tra le persone con un titolo di studio elevato (laurea e oltre 2,6%). Di coloro che hanno lavorato tramite piattaforma digitale nei 12 mesi precedenti l'intervista quasi il 16% (89mila) ha svolto un lavoro tramite piattaforma anche nelle quattro settimane precedenti l'intervista.

Per approfondire i dati sull'impiego nelle piattaforme digitali: https://www.istat.it/it/files//2024/02/StatisticaReport_Lavoratori-digitali_-21-02.pdf.

La c.d. gig economy e la digitalizzazione delle manifatture hanno determinato la possibilità acquistare beni o servizi a costo apparentemente inferiore, essendo la manodopera, a sua volta, disponibile a un prezzo inferiore (soprattutto nel sistema del cottimo). Secondo gli studiosi ne deriva, accanto a una costante presenza di disoccupati stabili, la creazione di un esercito di sottoccupati stabili (G. Santoro Passarelli, *Diritto dei Lavori*, Torino, 2022, p. 61), spesso esclusi dai benefici dello Stato sociale.

2. In quale modo questo sviluppo influisce sul tradizionale rapporto tra le parti nel diritto del lavoro? Si precisi lo status del lavoratore delle piattaforme nel vostro Paese: impiegati, lavoratori contrattualizzati indipendenti o altro? Ci sono divergenze giurisprudenziali sulla qualificazione di questi lavoratori? Citare esempi rilevanti.

Il nostro ordinamento è ancora legato alla nozione unitaria di subordinazione quale criterio principale dell'inquadramento del rapporto di lavoro, anche al fine della distribuzione delle tutele. La spersonalizzazione del datore di lavoro e l'utilizzo massiccio delle c.d. piattaforme ha notevolmente mutato il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore, modificando le relazioni di potere nel contratto di lavoro e dando vita a nuovi squilibri di forze.

Seppure la questione sia stata oggetto di nutrite discussioni dottrinali e politiche, è oggi pacifico che la subordinazione tecnico-funzionale ai sensi dell'art. 2094 c.c. rappresenta l'unica fattispecie contrattuale regolata dal legislatore in grado di fornire idonea protezione contrattuale al lavoratore. Nella riforma del lavoro operata con il c.d. *Jobs Act* è stato precisato che che i lavoratori che esercitano mansioni tramite piattaforme digitali, se etero-organizzati, devono vedersi applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato (l' art. 2 co.1 D.lgs. 81/2015 così definisce le collaborazioni organizzate dal committente: “*A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*”).

Anche il successivo *Decreto Dignità* (D.L. 12 luglio 2018, n. 87 convertito in L. 9 agosto 2018, n.96), ha apportato importanti novità in ordine ai lavori delle piattaforme digitali ai fini del riconoscimento del vincolo della subordinazione.

Di significativa importanza la legge 2 novembre 2019, n. 148, che ha convertito, con modifiche, il Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101. La legge ha rafforzato le tutele già previste dal c.d. *Jobs Act* precisando eliminando l'inciso “*anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*”, riferito alla etero-organizzazione da parte del datore di lavoro e così sopendo la discussione sulla sufficienza o meno delle direttive sui tempi e i luoghi di esecuzione del lavoro ai fini della qualificazione del lavoro come subordinato (cfr. *infra*, caso Foodora); ha fornito, poi, una precisa definizione di piattaforme digitali: secondo l'art. 47 bis, co.2, L. 148/2019 sono tali “*i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione*”. I contratti individuali conclusi tramite piattaforma digitale devono essere provati per iscritto e il lavoratore deve ricevere ogni informazione utile per la tutela dei propri diritti e della

propria sicurezza. Ulteriori tutele sono previste in materia di indennità integrativa per il lavoro notturno, copertura assicurativa obbligatoria, specie per i fattorini che utilizzano moto o ciclo-motori.

Nel famoso *Caso Foodora*, originato dal ricorso presentato da alcuni *riders* che si erano visti rifiutare il rinnovo del contratto di lavoro dopo sei mesi di attività, il Tribunale di Torino aveva escluso la ricorrenza del rapporto di lavoro subordinato in ragione della mancanza di un requisito indefettibile, costituito dalla obbligatorietà della prestazione. Mancando tale elemento, non poteva realizzarsi, secondo il Tribunale, l'assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro che è connaturato alla subordinazione. Il compito di effettuare le consegne era solo la naturale conseguenza sinallagmatica del fatto che i contratti sottoscritti prevedevano un compenso orario di euro 5,60 lordi, e per questo i fattorini erano tenuti al rispetto delle consegne, da effettuarsi nelle ore che venivano comunicate ed a fronte delle quali venivano remunerati (Tribunale di Torino, sentenza 11 aprile 2018, n. 778).

La decisione è stata ribaltata nei gradi successivi di giudizio.

Con sentenza n. 1663 del 24 gennaio 2020, la Corte di Cassazione ha ribadito che il legislatore, consapevole delle difficoltà di ricondurre ad unità tipologica la varietà estrema delle nuove forme di lavoro, ha ritenuto di limitarsi a valorizzare alcuni indici fattuali (carattere personale della prestazione, continuità della medesima, etero-organizzazione delle modalità di esecuzione di essa), considerandoli sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il lavoro subordinato, senza bisogno di ulteriori indagini sulla qualificazione del rapporto di lavoro quale subordinato ovvero autonomo. La Suprema Corte ha infatti ricordato il contesto nel quale è sorta la riforma operata con il c.d. Jobs Act: la riforma, nell'auspicato intento di favorire l'incremento dell'occupazione, ha abrogato i contratti a progetto, ha stabilizzato le forme di contratto di collaborazione continuativa e ha promosso, soprattutto, incentivi per l'instaurazione di contratti a tempo indeterminato. È venuta meno, perciò, una normativa che prevedendo sanzioni e vincoli, determinava una certa tutela per il lavoratore, mentre è stata ripristinata una tipologia contrattuale più ampia, che, come tale, comporta il rischio di abusi. In una prospettiva antielusiva, interpretando correttamente le nuove disposizioni legislative, occorre qualificare il rapporto come di tipo subordinato in tutti quei casi di forme di collaborazione, continuativa e personale, realizzata con l'ingerenza funzionale dell'organizzazione predisposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione. Dal 1° gennaio 2016, deve quindi applicarsi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato tutte le volte in cui la prestazione del collaboratore abbia carattere esclusivamente personale e sia svolta in maniera continuativa nel tempo e le modalità di esecuzione della prestazione, anche in relazione ai tempi e al luogo di lavoro, siano organizzate dal committente.

È questo il caso dei fattorini di Foodora (poi divenuta Foodinho s.r.l.), che in qualità di committente impone importanti vincoli organizzativi sul piano del tempo e del luogo dell'esecuzione della prestazione di lavoro (il lavoratore doveva impegnarsi alla consegna del cibo nell'apposita box entro 30 minuti dalla chiamata; doveva disporre di una bicicletta o di un ciclomotore e di uno smartphone, attraverso il quale, tramite apposita App, il datore di lavoro lo poteva geolocalizzare tramite GPS). In tal modo la Suprema Corte ha ricondotto allo schema del contratto di tipo subordinato il contratto stipulato dai fattorini con la società Foodora, il quale, tuttavia, prevedeva espressamente che i riders fossero chiamati a lavorare *“in piena autonomia, senza essere soggetto ad alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare, ovvero a vincoli di presenza o di orario di qualsiasi genere nei confronti della committente”*, ma era *“fatto salvo il necessario coordinamento generale con l'attività della stessa committente”*.

Deve poi essere menzionato l'importante accordo siglato il 24 marzo 2021 tra associazioni sindacali (CGIL, CISL e UIL), da un lato, e associazione di categoria Assodelivery per contrastare i fenomeni di sfruttamento e caporalato. In base a tale protocollo, le società committenti si impegnano ad adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 al fine di prevenire, rilevare e sanzionare condotte illecite, oltre che a istituire, nelle more di un intervento del legislatore, un albo nazionale delle piattaforme aventi i requisiti di onorabilità e legalità. Di particolare interesse

è poi la creazione di un organismo nazionale di garanzia, composto da rappresentanti dei singoli organismi di vigilanza costituiti a livello nazionale, con lo scopo di analizzare eventuali attività illegali anche attraverso l'analisi di flussi di dati sulle prestazioni lavorative che le piattaforme si sono impegnate a fornire con cadenza trimestrale.

L'ordinamento italiano prevede infatti una ipotesi delittuosa specifica, disciplinata all'art. 603 bis c.p., che può applicarsi anche al c.d. *caporalato digitale*. Il Tribunale di Milano, con la sentenza n. 2505 del 15 ottobre 2021, ha fatto applicazione, per la prima volta, di questa fattispecie incriminatrice per condannare lo sfruttamento dei lavoratori tramite piattaforma digitale.

Il caso trae origine dalla denuncia-querela sporta presso da parte di alcuni *riders*, addetti al servizio consegna di pasti a domicilio per la società Uber Italy S.r.l., ente italiano facente parte della multinazionale Uber, e che si occupa del servizio di consegna di pasti a domicilio, offrendo agli utenti interessati l'accesso ad una piattaforma digitale che consente di far incontrare la domanda del consumatore e dei ristoratori per il tramite dell'attività prestata dai fattorini.

Per rispondere alle esigenze di alcuni ristoratori di disporre di una "flotta di riders" fissa – e non occasionale – a cui fare affidamento, sono nate apposite società di intermediazione con il compito della gestione diretta di un numero fisso di fattorini per le grandi catene di ristorazione.

Di queste società (definite "*fleet partner*"), fanno parte anche le imprese Flash Road City e la FRC s.r.l., che si occupavano proprio del reclutamento dei riders per il gruppo italiano di Uber.

I lavoratori assunti dalla Flash Road City (poi FRC s.r.l.) nel periodo considerato dalle imputazioni erano in totale 753, dislocati in diverse città italiane; agli stessi non veniva fatto firmare un vero e proprio contratto di lavoro, ma pre-accordi o accordi di collaborazione occasionale, che non venivano consegnati ai lavoratori, al chiaro scopo di evitare che i lavoratori potessero recarsi presso gli uffici preposti dall'Agenzia delle Entrate per chiedere certificazioni sul versamento delle ritenute – in concreto non versate dalla società.

I lavoratori erano pagati con il sistema del cottimo, con compenso di circa 3 euro netti a consegna, talvolta versati in contanti (di cui non vi era traccia nella contabilità aziendale). In alcuni casi, peraltro, come riferito da alcuni dei lavoratori sentiti in fase d'indagine, venivano corrisposte, del tutto immotivatamente, somme inferiori rispetto a quanto pattuito. Regolarmente, poi, non venivano distribuite ai ciclo-fattorini le mance pagate dal cliente tramite applicazione, e venivano indebitamente trattenute le somme (70 euro) versate a titolo d'acconto dai lavoratori per ottenere la borsa termica al fine di avviare la propria attività (con un guadagno quantificato dagli stessi imputati nelle intercettazioni di 61.000 euro).

Il sistema di gestione dei riders prevedeva, infine, un vero e proprio regime punitivo nell'ipotesi in cui i lavoratori non si fossero attenuti a determinate disposizioni che venivano loro impartite (con applicazione di *malus* sul compenso netto percepito e conseguente decurtazione della paga giornaliera). Le penalità sul compenso tenevano conto di due elementi: era prevista una penale di euro 0,50 per ogni consegna qualora, nel corso del turno, la percentuale di accettazione degli ordini (da parte del fattorino) fosse inferiore al 95% o qualora la percentuale di cancellazione (dei clienti) fosse superiore al 5%.L'applicazione di tali penalità e le regole di distribuzione dei fattorini nelle diverse fasce orarie, costringeva i riders a sottoporsi a turni di lavoro massacranti "*in cui erano obbligati ad accettare il maggior numero di consegne possibili al fine di poter guadagnare almeno i 3 euro "promessi" per consegna*"; le modalità di pagamento, pur in assenza di specifiche ed espresse minacce verbali, costringevano i ciclo fattorini a rimanere loggati il maggior tempo possibile all'applicazione per aumentare la possibilità di evadere il maggior numero di ordini, con conseguente limitata autonomia nella scelta dei tempi e orari di lavoro, sottoposizione a ritmi frenetici, con ricadute su stress e rischi di infortuni lavorativi connessi alla necessità di svolgere celermente le consegne. I lavoratori non erano neppure liberi di decidere autonomamente né l'orario di lavoro, né il giorno in cui potersi connettere per prestare la propria attività lavorativa, poiché dovevano attenersi ai turni e alle indicazioni impartite dalla FRC, sulla scorta delle richieste della Uber. Secondo il Tribunale,

questo sistema si poneva “*nettamente in contrasto con quanto previsto dalla forma contrattuale scelta, vale a dire quella della prestazione di lavoro autonomo occasionale*”.

3. Qual è l’impatto dell’IA sul mercato del lavoro del vostro paese? Se possibile usate dati pubblici ufficiali o rapporti universitari. Descrivete impatti positivi e negativi.

Secondo i dati ufficiali forniti dall’ISTAT, circa un quarto delle piccole e medie imprese in Italia presenta almeno una digitalizzazione di base, caratterizzata da uso congiunto di internet, *cloud computing* e *social media*, senza adozione di software gestionali, né tantomeno di tecnologie di intelligenza artificiale o di analisi dei dati.

Nel 2023, solo il 5% delle imprese con almeno 10 addetti utilizza almeno una delle sette tecnologie di IA individuate dall’ISTAT; la percentuale è del 5,6 % per le imprese sino a 99 addetti; del 24% per le grandi imprese.

Osservando le tecnologie IA utilizzate per attività economica si evidenzia il 23,6% tra le imprese attive nell’informatica (era al 16,9% nel 2021), il 13,3% delle telecomunicazioni (18,1% nell’edizione precedente) e l’11% circa delle attività di produzione cinematografica, video e programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore. Relativamente alla intensità di utilizzo di tecnologie di IA misurata attraverso il numero di tecnologie adottate (rispetto al 2,8% delle imprese 10+) spicca il 13,9% delle imprese dell’informatica che effettua un utilizzo combinato di almeno due tecnologie IA.

Tra le imprese che utilizzano IA, le tecnologie più comuni riguardano l’automatizzazione di flussi di lavoro attraverso software robot (40,1%, dal 30,5% del 2022), l’estrazione di conoscenza e informazione da documenti di testo (39,3%, era al 37,9%) e la conversione della lingua parlata in formati leggibili da dispositivi informatici attraverso tecnologie di riconoscimento vocale (31,0% stabile rispetto all’anno precedente). L’analisi dei dati attraverso l’apprendimento automatico (machine learning, deep learning, reti neurali) è la tecnologia maggiormente utilizzata dalle grandi imprese che utilizzano IA (51,9%).

Gli ambiti aziendali in cui vengono più spesso adottati sistemi di intelligenza artificiale sono relativi a processi di produzione, ad esempio per la manutenzione predittiva o il controllo qualità della produzione (39,0%, fino al 52,5% nel settore manifatturiero), alla funzione di marketing o vendite, ad esempio per funzioni di assistenza ai clienti o campagne promozionali personalizzate (33,1%, al 41,3% nel settore dei servizi), alla sicurezza informatica (23,7%, al 50,6% nel settore dell’energia) e alle attività di ricerca e sviluppo (R&S) o innovazione per analizzare dati, sviluppare un prodotto/servizio nuovo o significativamente migliorato (21,1%).

Nel 2023 è stato anche approfondito l’aspetto del mancato utilizzo delle tecnologie di IA da parte delle imprese che hanno preso in considerazione l’utilizzo di tecnologie di Intelligenza Artificiale ma non le hanno ancora utilizzate che rappresentano una quota di appena il 4,4% (15,3% tra le grandi). Tra gli ostacoli all’utilizzo dell’A, tali imprese evidenziano la mancanza di competenze (55,1%), i costi troppo alti (49,6%) e l’indisponibilità o la scarsa qualità dei dati necessari per l’utilizzo delle tecnologie di IA (45,5%), mentre l’inutilità dell’applicazione delle tecnologie di IA è indicata da 14,3% delle imprese.

Per approfondire i dati relativi agli indicatori della transizione digitale in Italia: https://www.istat.it/it/files/2023/12/report-imprese_2023.pdf.

Una prima, importante conseguenza dell’utilizzo degli algoritmi nel mercato delle piattaforme digitali è la spersonalizzazione dei contraenti e in particolare del datore di lavoro: i sistemi automatizzati di organizzazione del lavoro che fanno capo all’*algorithmic management*, utilizzati su larga scala e in modo pervasivo, consentono alle imprese di organizzare l’attività lavorativa e gestire grandi flussi di informazioni, in particolari avvalendosi di algoritmi complessi che ottimizzano i turni e i processi di lavoro, coordinando l’esecuzione delle diverse prestazioni.

Intelligenza artificiale e algoritmi vengono utilizzati, nel sistema delle piattaforme, per lo studio dei dati, allo scopo di controllare e gestire i dati personali degli utenti, posizionandosi tra utilizzatori e le

attività da loro svolte. Ciò avviene anche mediante fornitura di servizi gratuiti o erogazione di prestazioni “in perdita”, che vengono in realtà finanziati con la vendita dei dati raccolti con le attività ancillari proposte (si pensi ad Amazon Prime), nel modello definito *two-sides markets*: un lato del mercato è costituito da consumatori che beneficiano di accesso a servizi gratuiti o *low-cost*: quei beni diventano più attraenti e dunque il numero di utenti cresce; accedendo a questi servizi, tuttavia, gli utenti forniscono alle piattaforme una serie di dati personali, come quelli relativi alla posizione o alle abitudini di consumo. L’altro lato del mercato è costituito dai soggetti economici che si occupano della fornitura di servizi basati su piattaforme e che beneficiano di esternalità di rete positive.

4. Il vostro Paese dispone di leggi che regolamentano oppure di decisioni giurisprudenziali pertinenti sull’impiego dell’IA nel mercato del lavoro? Quali sono le sfide che dovranno affrontare i datori di lavoro, come la protezione della vita privata, la trasparenza, la riservatezza, il plagio e l’affermazione secondo cui l’IA rimpiazzerà i lavoratori? Quali sono le preoccupazioni degli impiegati?

Il D.lgs. n. 104 del 2022 prevede che il contratto di lavoro debba contenere una serie di informazioni da indicarsi all’atto di assunzione o comunque entro sette giorni dall’instaurazione del rapporto. Si tratta di informazioni che debbono essere fornite al lavoratore e che riguardano il trattamento dei suoi dati personali, gli obblighi di pubblicità e trasparenza in capo al datore di lavoro, l’indicazione precisa delle modalità di esecuzione del rapporto. Contenuti più specifici, a garanzia del lavoratore, sono previsti qualora i sistemi nei quali non sussiste coinvolgimento umano nel processo decisionale, neanche accessorio e dunque sono interamente automatizzati (cfr. art. 26, comma 2, del D.L. n. 48 del 2023 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 85 del 2023). Si può ritenere che per sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati si intendono le applicazioni e gli strumenti che, attraverso l’attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi effettuata tramite algoritmo o intelligenza artificiale, siano in grado di generare decisioni automatizzate.

In particolare, vengono identificate due tipologie di sistemi automatizzati:

- a) i sistemi decisionali finalizzati a realizzare un procedimento decisionale in grado di incidere sull’assunzione, la gestione o la cessazione del rapporto;
- b) i sistemi di monitoraggio che incidono, invece, sulla sorveglianza, la valutazione, la prestazione e l’adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Vi rientrano, ad esempio, l’assunzione o il conferimento dell’incarico tramite l’utilizzo di *chatbots* durante il colloquio, sistemi volti alla profilazione automatica dei candidati, la revoca degli incarichi o la definizione dei turni di lavoro o dell’orario attraverso strumenti di *data analytics* o *machine learning*.

Il Decreto Coesione (D.L. 20 maggio 2024, n. 60, art. 26) consente per la prima volta ai datori di lavoro di pubblicare sulla Piattaforma Digitale per l’inclusione sociale (SIISL) le posizioni vacanti dei loro organici. Consente altresì a tutti gli utenti, e non solo ai percettori di politiche passive o di sussidi, di accedere al sistema per cercare le occasioni di lavoro. Ma non basta: il Siisl sarà in grado di pubblicare anche tutti gli annunci di lavoro presenti su bacheche *on line*, così divenendo un efficace motore di ricerca. Secondo la nuova disposizione, l’intelligenza artificiale potrà essere finalmente utilizzata nel servizio per l’incontro tra domanda e offerta.

È previsto infatti l’utilizzo dell’IA per l’abbinamento ottimale delle offerte e delle domande di lavoro. In altre parole, sarà l’intelligenza artificiale a esaminare tutte le offerte di lavoro e tutti i curricula che i percettori sono obbligati a caricare al momento della iscrizione sul Siisl.

Si tratta di una importante novità nella gestione delle attività un tempo rimesse esclusivamente ai lavoratori – persone fisiche presso i centri per l’impiego: in un prossimo futuro la congruità dell’eventuale offerta di una occupazione – ovvero la coerenza tra la proposta di lavoro e le esperienze e competenze maturate dalla persona interessata; la distanza del luogo di lavoro dal domicilio e i

tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico; la durata della fruizione del sussidio economico – non sarà più valutata dall’addetto al centro per l’impiego, ma dal sistema automatizzato, l’unico in grado di gestire l’immenso serbatoio dei dati contenuti nel Siisl.

L’utilizzo dell’IA avrà sicuramente un impatto non trascurabile in diversi settori del mercato del lavoro. Come rimarcato dall’Osservatorio Conti Pubblici Italiani presso l’Università Cattolica, tuttavia, non necessariamente l’utilizzo di nuove tecnologie comporterà l’aumento della produttività. Si pensi all’avvento dei computer e degli altri strumenti informatici, che pur avendo consentito l’accelerazione di alcune fasi produttive, non ha potuto comunque impedire il calo della produttività degli ultimi decenni. L’Osservatorio ricorda, altresì, che è diffusa la convinzione della c.d. disoccupazione tecnologica, fondata sul timore che le macchine sostituiscano l’uomo in diverse attività delle quali non ci sarà più richiesta. Tale paura esiste soprattutto con riferimento alle mansioni impiegate di medio livello – non, invece, con riguardo alle attività di alta specializzazione intellettuale, come il lavoro del medico, del magistrato o dell’avvocato, ancora considerate come indefettibilmente legate allo sforzo psichico umano – e potrebbe comportare resistenze presso l’insieme della popolazione rispetto all’eventuale volontà legislativa di incrementare l’utilizzo dell’IA (<https://osservatoriocpi.unicatt.it/ocpi-pubblicazioni-intelligenza-artificiale-produttivita-e-il-futuro-del-lavoro>).

Con specifico riguardo all’utilizzo dell’intelligenza artificiale nel settore delle giustizia, l’Associazione Nazionale dei Magistrati ritiene che debba salutarsi con favore quella disposizione che compare nel recente disegno di legge di iniziativa governativa in materia di intelligenza artificiale che ha cura di precisare che “*è sempre riservata al magistrato la decisione sulla interpretazione della legge, sulla valutazione dei fatti e delle prove e sulla adozione di ogni provvedimento*”, potendo i sistemi di intelligenza artificiale essere utilizzati esclusivamente per l’organizzazione e la semplificazione del lavoro giudiziario.