

LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO ALLA PROVA DELLA RIVOLUZIONE DIGITALE

HEALTH AND SAFETY AT WORK FACING THE DIGITAL REVOLUTION

Martina Bassotti

Dottore di ricerca (XXX ciclo) in “Diritto dei mercati europei e globali. Crisi, diritti, regolazione” presso l’Università degli Studi della Tuscia, Viterbo. Da aprile 2024 è ricercatrice a tempo determinato presso l’Università Mercatorum.
E-mail: bassottimartina@gmail.com

Convidada

ABSTRACT: I cambiamenti in atto nelle modalità di organizzazione ed esecuzione della prestazione lavorativa incidono inevitabilmente sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro. L’affermarsi nei contesti lavorativi di tecnologie avanzate come l’intelligenza artificiale unitamente alla diffusione del lavoro svolto da remoto e/o organizzato tramite piattaforme digitali, ha comportato l’emersione di rischi per salute “più striscianti” rispetto a quelli tipici della società industriale, che riguardano la sfera psicosociale del lavoratore. Il diritto deve, quindi, garantire strumenti a tutela della salute e sicurezza del lavoratore tenendo conto delle innovazioni tecnologiche e delle nuove modalità di esecuzione ed organizzazione delle prestazioni lavorative. In tale prospettiva, è necessario interrogarsi circa l’adeguatezza del quadro normativo di fronte ai nuovi rischi e alle nuove esigenze di tutela conseguenti all’impatto dell’evoluzione tecnologica sul mondo del lavoro.

Palavras-chave: Nuove tecnologie salute e sicurezza sul lavoro. Rischi psicosociali. Lavoro agile. Lavoro mediante piattaforma.

ABSTRACT: The changes taking place in the way work is organised and performed inevitably affect occupational health and safety protection. The rise of advanced technologies such as artificial intelligence in work contexts, together with the spread of work carried out remotely and/or organised through digital platforms, has led to the emergence of 'more insidious' health risks than those typical of industrial society, which concern the worker's psycho-social sphere. The law must, therefore, provide instruments to protect the worker's health and safety, taking into account technological innovations and new ways of performing and organising work services. In this perspective, it is necessary to question the adequacy of the regulatory framework in the face of new risks and new protection needs resulting from the impact of technological advances on the world of work.

Keywords: New technologies. Health and safety at work. Psychosocial risks. Remote working. Platform working.

SOMMARIO: 1 L’impatto delle nuove tecnologie sulla salute e sicurezza dei lavoratori: l’emersione di nuovi rischi. 2 Il quadro normativo di tutela e le nuove modalità di organizzazione ed esecuzione della prestazione. 3 La definizione delle tutele applicabili alla prestazione di lavoro agile. 4 La tutela dei lavoratori delle piattaforme. 5 L’approccio dell’Unione europea.

1 L’IMPATTO DELLE NUOVE TECNOLOGIE SULLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI: L’EMERSIONE DI NUOVI RISCHI

I cambiamenti in atto nelle modalità di organizzazione ed esecuzione della prestazione lavorativa incidono inevitabilmente sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro. L’affermarsi nei contesti lavorativi di tecnologie avanzate come l’intelligenza artificiale unitamente alla diffusione del lavoro svolto da remoto e/o organizzato tramite piattaforme digitali, ha evidenziato l’emersione di rischi per salute “più striscianti” rispetto a quelli tipici della società industriale¹, dei quali vi è evidenza in patologie come il *burn out* e lo *stress* da lavoro correlato².

L’impiego diffuso dell’intelligenza artificiale nell’organizzazione del lavoro e delle prestazioni lavorative pone, in effetti, il lavoratore in una posizione di “soggezione” nei confronti di uno strumento che, sovvertendo in parte la relazione uomo/macchina, è in grado di controllare, dirigere e condizionare la sua prestazione lavorativa.

Problematiche per la salute dei lavoratori di natura psico-sociale sono emerse anche in relazione al lavoro da remoto e, in particolare, allo *smart working* del periodo pandemico³. I principali fattori di rischio, in tal senso, risiedono nell’estensione incontrollata del tempo lavorativo, anche alla luce della confusione dello stesso con la vita privata (c.d. “*time porosity*”), nonché nel fatto che le relazioni personali sono prevalentemente virtuali e il lavoratore può trovarsi in condizione di alienazione rispetto al contesto lavorativo e, più in generale, ai rapporti sociali. Il lavoratore da remoto è, inoltre, esposto ai rischi connessi all’uso prolungato di strumenti informatici e ad una condizione di “iperconnessione”⁴. Particolare attenzione è stata recentemente posta anche ai rischi del lavoro nel c.d. “metaverso”, trattandosi di attività che implica la permanenza immersiva in un *habitat* digitale, prodotto e controllato dall’intelligenza artificiale⁵. Alcuni rischi sono sovrapponibili a quelli posti dal lavoro a distanza mediante l’uso di tecnologie informatiche e dal lavoro organizzato tramite intelligenza artificiale. In effetti, il lavoro in un ambiente digitale soggetto a gestione algoritmica può essere sottoposto a forme di controllo costante ed invasivo dell’attività lavorativa⁶, nonché implicare conseguenze in termini di relazioni

¹ P. PASCUCI, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, in *DSL*, 2023, 2, 37. Più in generale, sul rapporto tra nuove tecnologie e rischi per la salute: C. VALENTI, *I confini spazio-temporali del lavoro alla prova della digitalizzazione: potenzialità e rischi del modello “anytime, anywhere, any device”*, in *Ianus*, 2023, 167. G. LUDOVICO, *Nuove tecnologie e tutela della salute del lavoratore*, in G. LUDOVICO, F. FITA ORTEGA, T. C. NAHAS (a cura di), *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un’analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano, 2021, 79 ss.; M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in *DSL*, 2022, 136; MARCO PERUZZI, *Nuove tecnologie e salute dei lavoratori*, in *RGL*, 2021, 2, 179. P. LOI, *Il lavoro nella gig economy nella prospettiva del rischio*, in *RGL*, I, 259.

² Sui rischi psico-sociali in relazione al contesto lavorativo: M. PERUZZI, *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell’Unione europea*, in *LD*, 2012, 200.

³ European Agency for Safety and Health at Work, *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications*, Lussemburgo, 2021.

⁴ Con riferimento al “tecnostress” si veda N. DE ANGELIS, *Lo smart working e la declinazione delle regole in materia di salute e sicurezza: tra prevenzione e precauzione*, in *MGL*, 2023, n. 2, 243 ss., in particolare 252.

⁵ V. MAIO, *Diritto del lavoro e metaverso. Se il lavoro non è un (video)gioco*, in *LLI*, 2022, 2, p. 42 ss., cit. p. 55. Per un’analisi dei rischi per la salute nel metaverso si veda anche: I. RÁCZ-ANTALM, *Labour law and Metaverse – can they fit together?*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 1, 16, 2023, p. 29 ss.; F. LAMBERTI, *Il metaverso: profili giuslavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali*, in *Federalismi.it*, 2023, n. 4, p. 204 ss.;

⁶ I. RÁCZ-ANTALM, *op. cit.*, evidenza come l’inserimento interattivo possa comportare uno *stress* ulteriore dato dal timore di essere soggetto a controlli più invasivi che tengano conto, ad esempio, delle espressioni facciali e, più in

sociali, *stress*, o problemi oculari. Peraltro, l’inserimento del lavoratore in un ambiente virtuale in grado di riprodurre, anche in relazione all’uso di *avatar*, dinamiche e rappresentazioni proprie dell’esperienza reale, espone il lavoratore anche a rischi specifici di tale modalità di lavoro, come quello di doversi confrontare “*online*” con esperienze di carattere violento e molesto, potenzialmente lesive per la sua condizione psico-fisica⁷.

Il diritto deve, quindi, garantire strumenti a tutela della salute e sicurezza del lavoratore tenendo conto delle innovazioni tecnologiche e delle nuove modalità di esecuzione ed organizzazione delle prestazioni lavorative⁸. L’interprete è tenuto ad interrogarsi circa l’adeguatezza del quadro normativo esistente di fronte ai nuovi rischi e alle nuove esigenze di tutela conseguenti all’impatto dell’evoluzione tecnologica sul mondo del lavoro⁹.

Contestualmente, è necessario comprendere in che modo il cambiamento dei paradigmi e contesti sui quali è stato costruito l’assetto normativo possa incidere sull’efficacia degli strumenti previsti dal legislatore. Nell’ambito delle forme di lavoro da remoto risulta, invero, più complessa la delimitazione dello spazio in cui opera la sfera organizzativa e di responsabilità del datore di lavoro¹⁰. Profili critici, in tal senso, emergono con particolare complessità in relazione al metaverso, anche alla luce delle difficoltà di immaginare nell’ambiente virtuale un “luogo di lavoro” in assenza di forme di controllo e disciplina di tale spazio da parte del datore di lavoro. Inoltre, nell’ambito dei nuovi modelli organizzativi della produzione e del lavoro sembrano assumere maggiore rilevanza prestazioni lavorative non sempre riconducibili nell’ambito della subordinazione, la quale, tuttavia, ha costituito la fattispecie tipica sulla quale si è costruito l’impianto di tutela lavoristico, anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

2 IL QUADRO NORMATIVO DI TUTELA E LE NUOVE MODALITÀ DI ORGANIZZAZIONE ED ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE

L’ordinamento italiano riconosce alla tutela della salute rango costituzionale (art. 32 Cost.) e prevede che la libertà imprenditoriale non possa svolgersi “*in modo da recare danno alla salute, all’ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*” (art. 41 Cost.). L’inserimento “*nell’ambito del rapporto di lavoro*” dei “*principi costituzionali*”¹¹, secondo le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, è consentito dall’art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di “*adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*”.

L’art. 2087 c.c. costituisce un pilastro fondamentale nell’ambito della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Tuttavia, in ragione dell’ampiezza dell’obbligo di sicurezza – che imporrebbe al datore di lavoro di predisporre un’organizzazione dalla quale non “*derivi direttamente o indirettamente, alcun pregiudizio alla persona del prestatore*”¹² – e della difficoltà di delimitarne i confini, si è affermato che la disposizione, pur presentando un forte grado di effettività dal punto di vista risarcitorio, non riesce autonomamente ad assumere un’adeguata

generale, dei profili emozionali (cit. 34).

⁷ È noto il caso della denuncia presentata da una ricercatrice per molestie subite nel metaverso.

⁸ Sul tema: P. TULLINI, *Prevenzione e tutela della sicurezza sul lavoro nell’economia digitale*, in *RDSS*, 2021, 4, 671.

⁹ D. GAROFALO, *L’evoluzione della normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche alla luce delle più recenti trasformazioni digitali*, in *VTDL*, 2023, 4, 844.

¹⁰ C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *LLI*, 2023, 1; F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, Milano, 2014, 108.

¹¹ Sebbene la possibilità che le disposizioni costituzionali assumano efficacia diretta nell’ambito del rapporto di lavoro, costituendo un limite all’esercizio dei poteri datoriali, sia questione controversa.

¹² A. VALLEBONA, *L’edonismo d’assalto di fronte alle Sezioni Unite: il danno alla persona del lavoratore*, in *MGL*, 2006, 6, 478.

funzione prevenzionale¹³. Il sistema di tutela contro i rischi per la salute dei lavoratori deve, quindi, essere valutato nel suo complesso¹⁴.

Il d.lgs. n. 81 2008 (c.d. “testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro”) contiene le principali disposizioni del sistema di prevenzione dei rischi per la salute sul lavoro. Tra gli elementi cardine di tale sistema vi è la valutazione dei rischi, che costituisce il presupposto per l’individuazione delle misure di prevenzione che devono essere adottate dal datore di lavoro, nonché dei contenuti dell’informazione e formazione dei lavoratori sui rischi presenti in azienda. L’art. 28, d.lgs. n. 81 del 2008 prevede che la valutazione obbligatoria dei rischi dell’ambiente di lavoro debba riguardare “*tutti i rischi*”, ivi incluso lo *stress* lavoro-correlato¹⁵. La valutazione deve essere rielaborata in caso di “*modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro*” che siano “*significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori*”. È previsto che la valutazione sia rielaborata anche “*in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione*”. Ciò implica che le misure di prevenzione siano aggiornate tenendo conto dell’evoluzione tecnologica, anche in ossequio al principio della c.d. “*massima sicurezza tecnologicamente possibile*”.

Il sistema di prevenzione e gestione dei rischi presenta, quindi, un carattere dinamico, che consente una potenziale capacità di adattamento ai rischi posti dalle nuove modalità di esecuzione e gestione del rapporto lavorativo. La capacità di adattamento del sistema è garantita anche dal carattere onnicomprensivo della valutazione dei rischi, nel cui oggetto andrebbero ricompresi, a titolo esemplificativo, l’intensificazione dei ritmi lavorativi in forza dell’adozione di sistemi automatizzati di gestione del rapporto, o rischi come la “iper-connessione” alle strumentazioni tecnologiche¹⁶.

L’attuale sistema di prevenzione non è esente, tuttavia, da alcune criticità in relazione al rapporto con l’evoluzione tecnologica e dei modelli organizzativi. Un breve accenno può farsi, innanzitutto, al rapporto tra impiego di tecnologie auto-apprendenti e “*rischio da ignoto tecnologico*”. Tali tecnologie potrebbero rendere difficilmente predeterminabile, anche da un punto di vista medico-scientifico¹⁷, le potenziali ricadute sulla salute psico-fisica dei lavoratori. In tale prospettiva, si è suggerito di passare da un approccio di mera prevenzione all’adozione del c.d. “*principio di precauzione*”, che rende opportuna l’individuazione di misure anticipatorie rispetto al consolidamento delle conoscenze¹⁸.

Inoltre, in relazione ai rischi connessi all’impiego di sistemi automatizzati di gestione algoritmica del rapporto, non è chiaro se l’obbligo del datore di lavoro di fornire un’informazione sui criteri di funzionamento e organizzazione del lavoro utilizzati dalle piattaforme digitali, pur costituendo una possibile misura di prevenzione ai fini della tutela salute psico-fisica del lavoratore, possa fondarsi esclusivamente sul d.lgs. n. 81 del 2008 e sull’art. 2087 c.c. In tale prospettiva, le disposizioni introdotte dal c.d. decreto trasparenza (d.lgs. n. 104 del 2022) e gli obblighi connessi alla normativa sulla *privacy* (Regolamento 2016/679) costituiscono delle tutele di carattere fondamentale che completano il sistema di prevenzione¹⁹.

Infine, si può evidenziare come il sistema organizzativo a tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81 del 2008 non sia del tutto svincolato dal “luogo di lavoro” concepito

¹³ C. ZOLI, *Sicurezza del lavoro: contrattazione e partecipazione*, in *RGL*, 2000, I, 617.

¹⁴ Si veda in merito P. PASCUCCI, *op. ult. cit.*, 49, nel punto in cui afferma “*il diritto della sicurezza sul lavoro, lungi dal limitarsi ai rimedi a valle per gli eventi che danneggino i lavoratori, obbliga il datore di lavoro ad apprestare a monte un sistema aziendale di prevenzione dei rischi incentrato su obblighi di condotta la cui violazione è sanzionata a prescindere dal fatto che abbiano causato o meno danno*”.

¹⁵ Secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004.

¹⁶ C. LAZZARI, *op. cit.*, 28.

¹⁷ P. TULLINI, *A rischio amianto?*, in *RIDL*, 2007, I, 456.

¹⁸ Sul punto si veda: A. ROTA, *Stampa 3D: un nuovo rischio da ignoto tecnologico?*, in *LLI*, 2015, 1, 107.

¹⁹ Lo stesso vale, più in generale, per quanto concerne la normativa sulle discriminazioni e sui limiti al potere di controllo.

come spazio sotto il diretto controllo del datore di lavoro e dei suoi preposti²⁰. Diverse prescrizioni presuppongono la capacità del datore di lavoro di progettare e organizzare “*la postazione di lavoro*” - e, in generale, l’ambiente lavorativo -, nonché il potere di verificare il rispetto delle misure di prevenzione adottate²¹. Quando la prestazione è resa al di fuori dei locali aziendali la definizione dell’organizzazione del sistema di prevenzione è, quindi, senza dubbio più complessa. Più in generale occorre infatti evidenziare che sebbene l’art. 3, comma 4., d.lgs. n. 81 del 2008 preveda che la normativa sulla sicurezza si applichi “*a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati*”, ai commi successivi sono definite le tutele in concreto applicabili tenendo conto dei luoghi e delle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro, nonché della tipologia contrattuale.

L’art. 3, comma 7, ammette l’estensione della disciplina del d.lgs. n. 81 del 2008 in favore del lavoro subordinato anche in favore del lavoro autonomo soltanto nei casi in cui il rapporto si svolga nelle forme della collaborazione coordinata e continuativa (art. 409, n. 3, c.p.c.) e la prestazione lavorativa sia eseguita “*nei luoghi di lavoro del committente*”. La definizione di luogo di lavoro del committente è incerta, ma non sembra possa essere interpretata in senso estensivo, tenendo conto del solo elemento organizzativo. Si tratta, pertanto, di un inciso problematico, che non tiene conto delle esigenze di tutela connesse all’inserimento funzionale del collaboratore nell’organizzazione del committente²². Il lavoratore “parasubordinato” che rende la prestazione all’esterno dei locali aziendali, sebbene inserito nell’ambito della struttura organizzativa del committente, potrebbe beneficiare soltanto di quanto previsto per i lavoratori autonomi dal menzionato art. 3, comma 11, d.lgs. n. 81 del 2008, ossia di una tutela di carattere certamente minimale, che pone a carico dello stesso lavoratore i costi della prevenzione (art. 21 d.lgs. n. 81 del 2008). La disciplina speciale del d.lgs. n. 81 del 2008 non tiene, pertanto, adeguatamente conto dei profili di debolezza contrattuale che possono caratterizzare la posizione del lavoratore funzionalmente inserito nell’organizzazione del committente con esigenze in parte sovrapponibili a quelle del lavoratore subordinato. Discussa è anche l’operatività, in tali ipotesi, della tutela di cui all’art. 2087 c.c., sebbene la giurisprudenza abbia mostrato atteggiamenti di apertura in merito all’applicazione della disposizione al di fuori dell’ambito della subordinazione²³. Il *vulnus* normativo viene meno solo qualora la collaborazione presenti le caratteristiche di cui all’art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015, ossia si concretizzi in una prestazione di lavoro prevalentemente personale e continuativa “*le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente*”. In tal caso, è infatti prevista l’applicazione della disciplina del lavoro subordinato, ivi inclusa la disciplina in materia di salute e sicurezza. Inoltre, come meglio si chiarirà nel prosieguo, il legislatore ha inserito una disciplina speciale per alcune tipologie di lavoro mediante piattaforma nell’ambito del capo V *bis* del d.lgs. n. 81 del 2015.

L’art. 3, comma 10, d.lgs. n. 81 del 2008, prevede prescrizioni specifiche nel caso in cui il lavoratore subordinato svolga in via “*continuativa*” la propria prestazione a distanza, mediante

²⁰ P. PASCUCI, *op. cit.*, 41. L’a. fa riferimento alla nozione di “competenza per il rischio” individuata dalla giurisprudenza, sottolineando come la condizione di “*disponibilità giuridica dei luoghi*” in cui si svolge la prestazione sia condizione che rischia di “*ridimensionare la stessa lungimirante estensione dell’art. 26 all’intero ciclo produttivo dell’azienda*”.

²¹ In questo senso si veda C. LAZZARI, *op. cit.*, 36, nel punto in cui afferma “*se la vocazione universalistica a cui si ispira la nozione di lavoratore appare innegabile, va detto, però, che quel principio [...] soffre di declinazioni non sempre coerenti con la nozione de-materializzata di organizzazione [...] subendo il legislatore ancora fortemente il richiamo del vincolo spaziale*”.

²² F. FERRARO, *Collaborazione coordinata e obbligo di sicurezza del committente*, in *Rivista Giuridica AmbienteDiritto.it*, 2023, n. 4; P. PASCUCI, *La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nell’ordinamento italiano (con qualche retrospettiva dottrinale)*, in A. ANTONUCCI, M. LEPORE (a cura di), *La tutela della salute e sicurezza nel lavoro a domicilio e nel telelavoro*, Dossier Adapt, n. 15, in www.bollettinoadapt.it, 2009, 12.

²³ Si rinvia a: F. FERRARO, *Collaborazione coordinata e obbligo di sicurezza del committente*, in *Rivista Giuridica AmbienteDiritto.it*, 2023, n. 4; CHIARA LAZZARI, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal caso Foodora*, in *RDSS*, 2018, 3, 455 ss.;

collegamento informatico e telematico. In favore del lavoratore è riconosciuta l'applicabilità delle disposizioni in materia di videoterminali *“indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa”*. Ciò implica l'obbligo del datore di lavoro di effettuare la valutazione dei rischi, avendo riguardo (“particolare”) anche ai problemi legati all'affaticamento fisico o mentale, nonché l'obbligo di garantire la sorveglianza sanitaria²⁴. Contestualmente, al datore di lavoro spetta il compito di adottare le misure appropriate per ovviare ai rischi individuati²⁵. Sempre ai sensi dell'art. 3, comma 10, d.lgs. n. 81 del 2008 è previsto che, nell'ipotesi in cui *“il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi”*, le stesse debbano *“essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III”*.

Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza è previsto che *“il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti”* debbano avere *“accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi”*, previo consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Inoltre, il legislatore ha tenuto espressamente conto delle conseguenze negative sullo stato psico-fisico del lavoratore della condizione di estraneità (quantomeno fisica) rispetto al contesto lavorativo, obbligando il datore di lavoro ad adottare misure che consentano di *“prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda”*. A tal fine, al lavoratore deve essere garantita la possibilità *“di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda”*.

L'art. 3, comma 10, d.lgs. n. 81 del 2008 potrebbe non costituire una disposizione di riferimento per la tutela della salute e sicurezza nell'ambito delle nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. In primo luogo, in quanto la disposizione è destinata ad applicarsi alle sole prestazioni rese con vincolo di subordinazione e in via *“continuativa”*. Le prestazioni tipiche del c.d. *“crowdwork”*, generalmente riconducibili nell'ambito del lavoro autonomo, restano estranee rispetto all'ambito di applicazione della disposizione, salvo che non ricorrano i presupposti di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81 del 2008 (anche se solitamente si tratta di rapporti non continuativi). Inoltre, occorre considerare che si tratta di una disciplina introdotta per regolamentare la fattispecie del c.d. telelavoro, che attualmente presenta carattere marginale rispetto al lavoro agile, introdotto con l. n. 81 del 2017. Il legislatore ha previsto dei riferimenti specifici alla tutela della salute e sicurezza del lavoratore agile (art. 22 l. n. 81 del 2017). In assenza di un rinvio espresso all'applicabilità dell'art. 3, comma 10, d.lgs. n. 81 del 2008 sono sorti dubbi circa l'applicabilità di tale disposizione anche al lavoro agile.

3 LA DEFINIZIONE DELLE TUTELE APPLICABILI ALLA PRESTAZIONE DI LAVORO AGILE

Il “lavoro agile” è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che presuppone un accordo tra le parti e si caratterizza per l'assenza di *“precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”*, nonché per il fatto di essere resa *“in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa”*²⁶ (art. 18, l. n. 81 del 2017). All'esito del periodo

²⁴ Il richiamo al rispetto della normativa sui videoterminali non dovrebbe incidere sull'ambito della valutazione dei rischi, che deve essere effettuata, in ogni caso, ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. n. 81 del 2008 e, quindi, tenendo conto anche del rischio da stress lavoro correlato

²⁵ La sottoposizione dei lavoratori alla sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 dello stesso decreto (con particolare riferimento ai rischi per la vista e per gli occhi, nonché ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico), nonché il dovere di informazione e formazione dei lavoratori per quanto riguarda *“le misure applicabili al posto di lavoro”* e quelle riferibili allo *“svolgimento dell'attività”* e alla *“protezione degli occhi e della vista”*. Infine, il lavoratore, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività.

²⁶ Sugli elementi fondanti la fattispecie del lavoro agile: A. LEVI, *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *RGL*, 2019, I, 26; G. RICCI, *Il lavoro a distanza di terza generazione: la*

pandemico - durante il quale, peraltro, la fattispecie è stata oggetto di regole peculiari, dettate dalla contingente situazione emergenziale²⁷ – si è assistito ad una forte espansione del ricorso a tale fattispecie, che nelle intenzioni del legislatore costituisce uno strumento per la conciliazione vita-lavoro.

L'art. 22, comma 1, l. n. 81 del 2017 impone al datore di lavoro di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, prevedendo che “*a tale fine*” debba consegnare allo stesso “*e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro*”. Un profilo di particolare criticità della fattispecie, in sede interpretativa, ha riguardato la possibilità che il contenuto dell’obbligazione di sicurezza a carico del lavoratore potesse essere circoscritto alla sola consegna dell’informativa scritta.

Su tale quadro di incertezza è intervenuto con efficacia solo parzialmente risolutiva il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile, sottoscritto il 7 dicembre 2021 al fine di fornire “*linee di indirizzo che possano rappresentare un efficace quadro di riferimento per la futura contrattazione collettiva*”. Nonostante la previsione di carattere generale secondo cui “*il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile*”, per quanto concerne “*le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di lavoro agile*” il Protocollo si limita a rinviare “*alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, ai sensi dell’art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*” (art. 6). In funzione di contenuto minimo volto ad inquadrare il rinvio alla contrattazione collettiva può essere letto il riferimento al diritto del lavoratore “*alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori*” (art. 13), il quale lascia contestualmente intendere che la consegna dell’informativa non esaurisca gli obblighi a carico del datore di lavoro.

La dottrina si è espressa in via prevalente in favore dell’interpretazione non restrittiva degli obblighi a carico del datore di lavoro²⁸. Tuttavia, potrebbero permanere alcuni margini di incertezza circa la diretta applicabilità al lavoro agile del complesso delle prescrizioni dell’art. 3, comma 10, d.lgs. n. 81 del 2008. L’assenza di una totale dislocazione della prestazione – ammissibile, tra l’altro, anche nel caso di telelavoro - non incide sul carattere “continuativo” della prestazione da remoto e, quindi, sulla sussistenza di tale requisito anche nell’ambito della modalità agile di esecuzione della prestazione²⁹. Più complessa è la possibilità di ammettere che sia coerente con la fattispecie del lavoro agile la previsione, ai fini della verifica del rispetto delle misure di sicurezza, dell’accesso del datore di lavoro e delle rappresentanze sindacali al luogo in cui viene svolto il lavoro³⁰. In linea di principio, il lavoratore è infatti libero di scegliere dove svolgere la prestazione e, di conseguenza, il datore di lavoro potrebbe non essere a conoscenza di quale sia la sede in cui è svolta l’attività.

L’importanza che la stessa normativa accorda alla consegna dell’informativa sui rischi induce a ritenere che l’obbligo di cooperazione del lavoratore in materia di sicurezza possa estendersi anche alla comunicazione delle caratteristiche del luogo di svolgimento della

nuova disciplina del lavoro agile, in *NLCC*, 2018, I, 635; G. FRANZA, *Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso*, in *DRI*, 2018, 3, 773.

²⁷ Si rinvia a: M. RUSSO, *Cosa resterà del lavoro agile emergenziale?*, in *MGL*, 2021, 4, 943; P. ALBI, *Il lavoro agile fra emergenza e transizione*, in *MGL*, 2020, 4, 771; R. ROMEI, *Il lavoro agile in Italia: prima, durante e dopo la pandemia*, in *Labour*, 2020, n. 4, p. 423 ss.; A. R. TINTI, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 419/2020*.

²⁸ G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, 2023, Milano, 314; C. PONTERIO, *Sicurezza e lavoro agile*, in *LDE*, 2022, 1

²⁹ G. CASIELLO, *La sicurezza e la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali*, G. ZILIO GRANDI M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018, 645.

³⁰ Si veda l’analisi di M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *DSL*, 2017, 1.

prestazione³¹. Il Protocollo sul lavoro agile, tuttavia, fa riferimento esclusivamente all'eventualità che siano indicati i luoghi non idonei³², verosimilmente per garantire al lavoratore la libertà di scelta prevista dalla stessa fattispecie.

Dubbi circa l'applicabilità dell'art. 3, comma 10, d.lgs. n. 81 del 2008 alla fattispecie del lavoro agile potrebbero sorgere, inoltre, in relazione al fatto che l'art. 18, comma 2, l. n. 81 del 2017, prevedendo la responsabilità a carico del datore di lavoro “*della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa*”, abbia sostanzialmente ripreso e attualizzato quanto disposto dall'art. 3, comma 10, d.lgs. n. 81 del 2008 sui requisiti delle attrezzature fornite dal datore di lavoro. Non sembra, invece, sostitutivo delle prescrizioni in materia di videoterminali l'art. 19, comma 1, l. n. 81 del 2017, che affida all'accordo tra le parti il compito di individuare insieme ai tempi di riposo “*le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro*”. La garanzia della disconnessione del lavoratore tiene conto di rischi che non sono del tutto sovrapponibili a quelli propri dell'uso di videoterminali, facendo riferimento alla condizione propria dell'essere “*sempre connesso*”, “*sempre online*” e “*costantemente di guardia*”³³. Non sembra, quindi, che possa escludersi l'applicabilità delle garanzie in materia di videoterminali³⁴. D'altronde, misure come la sorveglianza sanitaria dovrebbero comunque configurarsi in ragione dell'uso di tali strumenti per la parte di attività svolta nei locali aziendali. Proprio il necessario svolgimento di parte dell'attività nel contesto aziendale potrebbe, invece, quantomeno in parte, sminuire la portata delle garanzie di cui all'art. 3, comma 10, d.lgs. n. 81 del 2008 relative alla condizione di isolamento del lavoratore. Sarebbe, in ogni caso, auspicabile un intervento integrativo in materia da parte della contrattazione collettiva, la quale, invece, si limita generalmente a prevedere a carico del datore di lavoro la sola consegna dell'informativa sui rischi e il rispetto delle prescrizioni per l'utilizzo delle dotazioni informatiche, richiamando, quindi, le sole prescrizioni minime espressamente previste nella l. n. 81 del 2017.

Le misure tecniche ed organizzative finalizzate ad assicurare la “disconnessione” del lavoratore agile dalle strumentazioni tecnologiche possono considerarsi misure di prevenzione tra quelle menzionate all'art. 22 della stessa legge. In questa prospettiva, il legislatore sembrerebbe considerare il rischio da “iper-connessione” connaturato alla prestazione in modalità agile³⁵ e, quindi, richiedere l'introduzione di specifiche misure preventive volte a fronteggiarlo, a prescindere dall'esito della valutazione dei rischi del datore di lavoro.

Complesso è il rapporto tra orario di lavoro e disconnessione. La normativa sul lavoro agile, nonostante il riferimento all'assenza di vincoli di orario e al lavoro per obiettivi, impone – proprio alla luce delle implicazioni per la tutela della salute – la verifica del rispetto dei “*limiti di*

³¹ In merito M. D'ONGHIA, *Lavoro agile e luogo di lavoro: cosa ci ha insegnato la pandemia?*, in *LDE*, 2022.

³² Ed invero, è previsto, da un lato, che il contratto collettivo possa individuare i luoghi inidonei allo svolgimento della prestazione in modalità agile anche in relazione a “*motivi di sicurezza personale*”; dall'altro, che tra i contenuti dell'accordo individuale le parti possono inserire “*i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali*”. In questo senso, un primo intervento in termini di prevenzione consiste proprio nell'escludere la possibilità di svolgere la parte di prestazione all'esterno dei locali aziendali in luoghi che presentino caratteristiche non adeguate alla garanzia della salute e sicurezza del lavoratore. Tuttavia, l'efficacia di tale previsione dipende proprio dalla possibilità di verifica del suo rispetto, poiché in assenza di forme di controllo, come l'accesso sui luoghi di lavoro, l'indicazione “inidonei” potrebbe avere soltanto la funzione di esimente di eventuali responsabilità risarcitorie da parte del datore di lavoro.

³³ Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione.

³⁴ A favore dell'estensione delle prescrizioni in materia di videoterminali, sul presupposto dell'applicabilità dell'art. 3, comma 10, d.lgs. n. 81 del 2015, A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore “agile”*, in *RGL*, 2017, 2, 307.

³⁵ Secondo M. C. CATADELLA, *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, in *MGL*, 2021, 3, 853, l'iper-connessione rientrerebbe tra i rischi specifici che devono trovare spazio nell'informativa annuale prevista dall'art. 22, l. n. 81 del 2017.

durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva". Sebbene il riferimento alla durata massima dell'orario di lavoro giornaliero sollevi alcuni interrogativi³⁶, l'obiettivo – che pure stride con la previsione del lavoro per obiettivi in assenza di vincoli di orario – sembra essere quello di obbligare il datore di lavoro a predisporre strumenti che consentano la misurazione dell'orario, per scongiurare il mancato riposo del lavoratore. In tale prospettiva, le misure dell'accordo individuale volte a tutelare il diritto del lavoratore al rispetto dei tempi di riposo (da intendersi come “tempi di non lavoro”), contribuiscono senza dubbio alla garanzia della disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche. Un problema si pone, tuttavia, in relazione alla condizione di reperibilità. Il lavoratore reperibile, infatti, non può dirsi del tutto disconnesso dagli strumenti tecnologici, anche ove non sia impegnato nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Discusso, peraltro, è se possa computarsi nell'ambito dell'orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia tenuto ad essere “raggiunto” dalle comunicazioni aziendali. La difficoltà, rispetto ai criteri posti dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea, risiede nella condizione peculiare del lavoratore da remoto, per il quale la prestazione lavorativa potrebbe risolversi in una breve risposta. La Risoluzione del Parlamento europeo recante raccomandazioni sul diritto alla disconnessione si pone in tale prospettiva, affermando che “*i periodi nei quali il lavoratore è disponibile o raggiungibile per il datore di lavoro*” debbano considerarsi “*periodi lavorativi*”. La conclusione affermativa sembra, in effetti, preferibile qualora la mancata risposta configuri un inadempimento disciplinarmente rilevante.

In questi termini, sono opportune alcune osservazioni in merito a quanto previsto dal Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile. Il Protocollo sembra lasciar intendere che il periodo di disconnessione sia sovrapponibile al “tempo di riposo”. È previsto, in particolare, che l'accordo individuale indichi i “*tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione*”. Considerando il tenore complessivo del protocollo, il ricorso alla congiunzione “e” non sembrerebbe avere funzione disgiuntiva. Invero, all'articolo successivo si afferma che la prestazione lavorativa può “*essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa*” (art. 3, comma 2). La disconnessione, tuttavia, non può esaurire il proprio significato nella nozione di fascia temporale in cui il lavoratore “*non eroga la prestazione lavorativa*”, a meno che l'espressione non sia interpretata come indicativa di una fascia in cui il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa e, pertanto, non è tenuto ad essere reperibile rispondendo a mail, o messaggi³⁷. In ogni caso, il lavoratore dovrebbe essere tutelato dalla “ricezione” di comunicazioni ed *input* dall'esterno a prescindere dal fatto che gli stessi comportino un obbligo di compiere nell'immediato una prestazione lavorativa, o, comunque, un obbligo di risposta, anche nelle forme di una mera conferma di ricezione della comunicazione. In questo senso, tra le “*specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione*” dovrebbero includersi non solo misure volte a limitare le fasce in cui sussiste a carico del lavoratore l'obbligo di essere reperibile (dare riscontro a mail, chiamate, o messaggi), ma anche misure volte a regolamentare la stessa trasmissione di richieste al dipendente, al di là della buona prassi aziendale alla quale fanno riferimento alcuni accordi collettivi.

³⁶ Cfr. R. SANTUCCI, *Notazioni sul diritto alla disconnessione*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Torino, 2022, 215.

³⁷ V. BAVARO, *L'orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»*, in *LDE*, 2022, 1, sottolinea come “*secondo il Protocollo, la disconnessione implica non erogare la prestazione lavorativa; quindi, all'inverso, la connessione è da intendere come prestazione di lavoro*”. Il contratto collettivo funge da distinguere, invece, due diverse fasce: una di “contattabilità”, nella quale il lavoratore è contattabile (telefonicamente, via mail, o con altre modalità similari), che non può superare l'orario medio giornaliero di lavoro; l'altra di inoperatività, nella quale il lavoratore “*non può erogare alcuna prestazione lavorativa*”, comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo e il periodo di lavoro notturno dalle 22:00 alle 06:00.

Inoltre, occorre considerare che i rischi per la salute collegati allo stato di connessione agli strumenti informatici non sono del tutto sovrapponibili a quelli derivanti dal mancato rispetto della normativa in materia di orario di lavoro³⁸. Problematiche come il tecnostress, o la “dipendenza” dallo strumento tecnologico richiedono misure di prevenzione specifiche e il rispetto dei periodi minimi di riposo di cui al d.lgs. n. 66 del 2003 non è in tale prospettiva sufficiente³⁹.

Sotto un diverso profilo, può rilevarsi come in presenza di una modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per il raggiungimento di obiettivi assegnati al lavoratore, il problema di una dilatazione eccessiva del tempo di lavoro potrebbe prescindere dalla previsione della garanzia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche⁴⁰. Queste ultime, non sono, d'altronde, requisito indispensabile ai fini dello svolgimento dell'attività alla modalità agile. Resta fermo, quindi, che la garanzia del diritto al riposo e al rispetto della vita privata del lavoratore è, in primo luogo, rimessa alla responsabilità del datore di lavoro di individuare carichi di lavoro adeguati, al fine di escludere che il raggiungimento degli obiettivi assegnati richieda l'esecuzione della prestazione anche al di fuori dei limiti di orario stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

4 LA TUTELA DEI LAVORATORI DELLE PIATTAFORME DIGITALI

Un secondo fenomeno in espansione all'esito del periodo pandemico è stato quello del lavoro mediante piattaforme (c.d. “*on demand economy*”), in genere ricondotto nell'ambito di due modalità tipiche: il c.d. “*crowdwork*”, che si concretizza nello svolgimento di micro attività intellettuali rese da remoto⁴¹; prestazioni come la consegna di merci, o di beni in favore degli utenti/clienti della piattaforma (i.e. le attività tipiche del *food delivery*)⁴². Nel dibattito dottrinale e giurisprudenziale la seconda modalità ha avuto carattere preminente, anche se non necessariamente in ragione della maggiore diffusione. Si tratta, invero, di una modalità lavorativa più “visibile” e, quindi, di un fenomeno che presenta maggiore evidenza anche sotto il profilo sociale⁴³.

Il ruolo delle piattaforme difficilmente si limita al solo *matching* tra utente che richiede la prestazione (consegna di beni, esecuzione di un servizio) e utente interessato ad eseguirla. Con il soggetto che svolge la prestazione la piattaforma instaura a tutti gli effetti un rapporto lavorativo, la cui qualificazione, tuttavia, ha costituito il profilo di maggiore criticità. Sebbene alcune piattaforme abbiano recentemente intrapreso la strada della qualificazione del rapporto come subordinato, anche alla luce della sottoscrizione di specifici accordi⁴⁴, il modello prevalente sembra

³⁸ A. PRETEROTI, *La disconnessione nel lavoro in modalità agile: diritto del lavoratore, obbligo del datore*, in R. TORINO S. ZORZETTO (a cura di), *La trasformazione digitale in Europa. Diritti e principi*, Torino, 2023, 157, cit. 165.

³⁹ Nella prospettiva della garanzia della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro si veda O. RAZZOLINI, *Lavoro agile e orario di lavoro*, in *DRI*, 2022, 2, 371, che evidenzia come la disconnessione “nel lavoro agile potrebbe operare non soltanto «al di fuori dell'orario di lavoro», per tutelare l'effettività del tempo di riposo, ma altresì all'interno dei limiti della durata massima giornaliera per garantire al lavoratore agile quegli spazi di autonomia gestionale ed esecutiva che gli sono necessari per la conciliazione vita-lavoro”.

⁴⁰ M. PERUZZI, *Nuove tecnologie e salute dei lavoratori*, op. cit., 179.

⁴¹ A. DONINI, *Il lavoro digitale su piattaforma*, 2015, vol. 1, 1, 50

⁴² E. DAGNINO, *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *LLI*, 2015, vol. 1, 2, 87.

⁴³ Si veda S. GIUBBONI, *Il lavoro attraverso piattaforma digitale nella disciplina nazionale*, in *RIDL*, 2023, n. 3, I, p. 295 ss. che con riferimento al “crowdwork” afferma “questo tipo di prestazioni – interamente svolte via web -sfugge con ogni evidenza al diritto del lavoro, sia perché si tratta normalmente di servizi resi occasionalmente e frammentariamente in piena autonomia e senza alcun vincolo di dipendenza dalla piattaforma, sia perché ne è prima ancora impossibile quella localizzazione che costituisce il presupposto per l'applicazione territoriale di una disciplina protettiva”.

⁴⁴ Sul possibile carattere “in deroga” degli accordi A. FIORUCCI, *La lunga strada dei rider verso la subordinazione e la scorciatoia della contrattazione in deroga*, in *Labor*, 2023, 5, 483.

essere ancora quello dell'autonomia.

Nel contenzioso giudiziario è emerso, comunque, come i rapporti lavorativi, seppur formalmente inquadrati nell'alveo delle prestazioni di lavoro autonomo, siano in genere caratterizzati da un'ingerenza della piattaforma sulle modalità di esecuzione della prestazione che consente di rinvenire, se non l'etero-direzione della prestazione, quantomeno l'etero-organizzazione della stessa *ex art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015*⁴⁵. La disposizione, per espressa previsione, è applicabile anche quando le modalità di esecuzione della prestazione sono definite dalla piattaforma digitale. Le novelle apportate dal legislatore nel 2019 – e, in particolare, l'eliminazione del riferimento alla definizione dei tempi e luoghi di lavoro – hanno consentito di ampliare l'ambito di applicazione della fattispecie e, per tale via, di estendere le tutele del lavoro subordinato in favore di una categoria certamente debole sotto il profilo contrattuale⁴⁶.

In relazione al lavoro etero-organizzato, potrebbero sollevarsi, peraltro, alcuni dubbi sulle tutele concretamente applicabili, poiché la Cassazione ha chiarito che l'art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015 rappresenta una norma di mera “disciplina”⁴⁷, che non introduce una nuova tipologia lavorativa e non qualifica come “subordinate” le prestazioni etero-organizzate, con la conseguenza che non possano “*escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 c.c.*”. Il riferimento alla verifica della compatibilità con la disciplina del lavoro subordinato pone, in generale, delle inevitabili incertezze interpretative. Tuttavia, in relazione tutela della salute e sicurezza, non vi è dubbio che l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato dovrebbe avvenire in via integrale, comportando a carico del committente “*il controllo sulle attrezzature di lavoro, la denuncia di infortunio, la sorveglianza sanitaria*”, nonché “*l'obbligo di fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale*”⁴⁸.

Il committente è, inoltre, tenuto a garantire la completezza del documento di valutazione dei rischi, che dovrebbe considerare anche “*le specificità legate alle modalità esecutive delle prestazioni dei lavoratori etero-organizzati*”. Con riferimento al rapporto dei *riders*, la specificità è stata ricondotta nella circostanza dell'uso “*da parte dei lavoratori di attrezzature proprie o di propri mezzi di spostamento*”. In questa prospettiva, in merito ai rischi psicosociali, dovrebbe tenersi conto anche dell'autonomia del lavoratore nella “fase genetica” del rapporto, che implica la libertà di definire il periodo in cui svolgere la prestazione con possibilità di assunzione di carichi eccessivi, soprattutto nel caso in cui la prestazione sia resa in favore di più committenti. La piattaforma dovrebbe predisporre un'informativa adeguata su tali rischi e le dovute misure

⁴⁵ In relazione alla prestazione dei “riders”, l'etero-direzione è stata rinvenuta le piattaforme possono imporre “un itinerario con distanza da percorrere” in un “tempo preventivato”, nonché degli “adempimenti da seguire per la consegna (es. consegnare dietro la porta)” e “le modalità del pagamento dell'ordine”. In tali circostanze, ai fini qualificatori è irrilevante l'autonomia sotto il profilo genetico e l'assenza di vincoli temporali. Peraltro, la giurisprudenza non ha escluso la possibilità di qualificare il rapporto come subordinato anche in caso di genuina autonomia della volontà del lavoratore sotto il profilo genetico, intesa come libertà di scegliere se e quando svolgere la prestazione. Si veda, da ultimo, Trib Milano 28 settembre 2023. Per un'analisi degli orientamenti più recenti sul riconoscimento della subordinazione: A. BELLAVISTA, *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, in *LDE*, 2022, 2.

⁴⁶ C. LAZZARI, *op. cit.*, 25, sottolinea come l'elisione del riferimento contenuto nel testo originario anche “ai luoghi e tempi di lavoro” sarebbe indicativa dell'acquisita consapevolezza che l'accento posto sulle dimensioni spaziotemporali della prestazione finisse per limitare la capacità della norma di cogliere situazioni nelle quali detti confini sono messi chiaramente in discussione dall'irrompere delle tecnologie.

⁴⁷ Secondo l'Ispettorato nazionale del lavoro “*ne consegue che è esclusa l'applicazione delle sanzioni previste per la violazione degli obblighi connessi all'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato, quali la comunicazione preventiva e la consegna della dichiarazione di assunzione*”.

⁴⁸ La circolare rinvia a Tribunale Firenze, 1° aprile 2020 e Tribunale Bologna 14 aprile 2020. Sull'obbligo di valutazione dei rischi: Trib. Palermo 18 agosto 2022 in *DRI*, 2023, 2, 463, con nota di M. DEL FRATE, *Est modus in rebus. La gestione dello stress termico da calore nel settore del food delivery*.

preventive come la delimitazione di fasce di connessione, o la previsione di numero massimo di prestazioni - possano avere concreta efficacia al di fuori dei casi di mono-committenza. Il problema è che quest'ultime potrebbero non avere particolare efficacia in caso di prestazione resa al di fuori della mono-committenza. In ogni caso, resta ferma l'applicazione anche per il lavoro etero-organizzato della disciplina dell'orario lavorativo che - in via simile a quanto previsto nel lavoro agile - dovrebbe tener conto quantomeno del rispetto dei riposi minimi continuativi.

Per quanto concerne, invece, l'informativa sui criteri di funzionamento e organizzazione del lavoro utilizzati dalle piattaforme digitali, si consideri che - al di là della possibilità di configurare tale informativa come misura preventiva dei rischi della gestione algoritmica del rapporto -, al pari di quanto previsto per il lavoro subordinato, si applicano i doveri di trasparenza introdotti con il d.lgs. n. 104/2022⁴⁹.

Un problema di *deficit* di tutela permane, invece, nei casi in cui il rapporto di collaborazione con la piattaforma non presenti requisiti che consentano di rinvenire la sussistenza di un potere di etero-organizzazione della prestazione. Inoltre, occorre considerare che l'estensione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate è esclusa qualora tali rapporti siano oggetto di un contratto collettivo sottoscritto da associazioni comparativamente più rappresentative che preveda una disciplina del trattamento economico e normativo del rapporto "*in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore*" (art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81 del 2015).

In tale prospettiva deve richiamarsi la disciplina del capo V-bis del d.lgs. n. 81 del 2015, che prevede la garanzia di livelli minimi di tutela in favore dei "*lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali*". Si tratta, quindi, di tutele previste in favore di alcune categorie soltanto di lavoratori delle piattaforme⁵⁰.

L'inciso iniziale dell'art. 47-bis, d.lgs. n. 81 del 2015, secondo cui le tutele minime del Capo V bis sono introdotte "*fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1*", d.lgs. n. 81 del 2015", sembra lasciar intendere che la normativa abbia un ambito di applicazione residuale, in quanto destinata soltanto ai casi in cui il rapporto non sia qualificabile come subordinato e non vi siano i presupposti per l'applicazione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015. L'obiettivo, in questo senso, sarebbe quello di estendere le tutele al di fuori dell'etero-organizzazione⁵¹. In favore del carattere residuale della normativa si è recentemente pronunciata la giurisprudenza di merito, nonché il Ministero del Lavoro, con circolare interpretativa del 19 novembre 2020, n. 17. In

⁴⁹ In attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 il legislatore nazionale ha introdotto l'art. 1-bis, d.lgs. n. 152 del 1997 secondo cui "*il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori*". Il riferimento al fatto che i procedimenti debbano essere "*integralmente*" automatizzati, introdotto per mezzo della legge n. 85 del 2023, non dovrebbe avere ridimensionato l'efficacia e la portata della previsione, anche alla luce dell'incertezza interpretativa del profilo dell'integralità dell'automazione (L. ZOPPOLI, *La partecipazione sindacale nella civiltà digitale*, in *DRI*, 2023, 4, 958. Si veda anche S. GIUBBONI, *op. cit.*

⁵⁰ P. PASSALACQUA, *Rapporti di lavoro nella gig economy*, in D. VALENTINO (a cura di), *Nuovi contratti della Digital Economy*, in *Commentario del codice civile*, diretto da Enrico Gabrielli, *Dei singoli contratti*, Leggi collegate, vol. III, Torino 2020, p. 238 ss. L'a. afferma che ci troviamo di fronte ad "*un sistema a cerchi concentrici*" (248). Per un'analisi delle critiche sollevate in dottrina in relazione a tale selezione si veda M. TORNAGHI, *Universalismo vs. selettività della tutela prevenzionistica: brevi spunti sul caso dei riders*, in *DSL*, 2021, 60, in particolare 65-67.

⁵¹ F. CARINCI, *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto, LDE*, 2021, 1. Secondo l'a. "*non è detto che tale incipit si debba leggere come se l'ambito dell'art. 47-bis e ss. risultasse residuale rispetto a quello dell'art. 2, co. 1; può ben essere inteso nel senso che, dato per scontato l'ambito applicativo dell'art. 2, co. 1, se ne debba scorporare quell' dell'art. 47-bis*".

particolare, l'intervento del legislatore sarebbe mosso dall'assenza del carattere "continuativo" della prestazione⁵². Si tratta di una precisazione che tiene conto del fatto che l'ingerenza della piattaforma nell'organizzazione della prestazione non può "per definizione" essere esclusa, poiché l'art. 47-bis, comma 2, dispone che "si considerano piattaforme digitali 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"⁵³.

Le tutele minime del Capo V-bis del d.lgs. n. 81 del 2015 sono destinate ad applicarsi anche nel caso in cui il rapporto sia disciplinato da un contratto collettivo stipulato ai sensi dell'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81 del 2015. Proprio tale ipotesi, in realtà, dovrebbe costituire la vera *ratio* dell'introduzione del Capo V-bis.

Entrando nel merito delle tutele, sotto il profilo della sicurezza sul lavoro, oltre alla garanzia della copertura assicurativa deve menzionarsi, in primo luogo, il diritto di ricevere entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro le informazioni di relative all'uso dei sistemi automatizzati (art. 1-bis, d.lgs. n. 152 del 1997)⁵⁴. Di carattere più specifico è il contestuale riferimento al diritto del lavoratore di ricevere le informazioni inerenti "alla tutela della sicurezza ai sensi del comma 3 dell'articolo 47-septies". Il contenuto di tale obbligo informativo è in parte connesso al significato che si intende attribuire all'art. 47-septies, comma 3, secondo cui "il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81". La portata del rinvio all'applicabilità della normativa in materia di salute e sicurezza è stata oggetto di diverse interpretazioni. Secondo un primo orientamento, il rinvio dovrebbe implicare l'estensione al rapporto dell'insieme delle prescrizioni del d.lgs. n. 81 del 2008 applicabili al lavoro subordinato. Un secondo orientamento, invece, facendo leva sull'inciso "a propria cura e spesa", sostiene che la norma si limiti a gravare il committente degli oneri economici – altrimenti a carico del lavoratore - derivanti dall'applicazione dell'art. 21, d.lgs. n. 81 del 2008. Il riferimento all'art. 21, d.lgs. n. 81 del 2008 è a sua volta oggetto di due differenti interpretazioni: da un lato, può sostenersi che a carico del committente sarebbe la messa a disposizione del lavoratore autonomo dei dispositivi di protezione individuale; dall'altro, il rinvio all'art. 21 potrebbe essere riferito alle sole facoltà riconosciute al lavoratore autonomo, ossia quella di sottoporsi alla sorveglianza sanitaria e quella di partecipare ai corsi di formazione in materia di sicurezza⁵⁵. La giurisprudenza si è, sino ad oggi, espressa in favore dell'estensione dell'intera disciplina del lavoro subordinato⁵⁶. Nell'ambito della contrattazione collettiva stipulata ai sensi dell'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81 del 2015 l'interpretazione sembra essere, tuttavia, di carattere restrittivo, anche se è previsto l'obbligo di messa a disposizione dei dispositivi di sicurezza.

L'intervento normativo, seppur inquadrabile in una prospettiva di estensione della garanzia di tutele essenziali anticipatoria (e migliorativa) rispetto ai contenuti della proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforma, ha reso ancor più complessa la possibilità di un

⁵² In questo senso si veda la circolare ministeriale del 19 novembre 2020, n. 17.

⁵³ Si veda, peraltro, la sentenza del Tribunale di Milano 2023 nel punto in cui afferma che "le tutele minime dell'art. 47 bis e ss. si indirizzano "a quei lavoratori che si gestiscano in regime di autentica autonomia e senza vincolo alcuno imposto per il proprio schema organizzativo, operando in piena libertà quanto a modi, tempi e disponibilità del servizio".

⁵⁴ S. BUOSO, *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Torino, 2020, sottolinea come il carattere precario e occasionale dei rapporti di lavoro nella *gig economy*, rende l'informazione sulla sicurezza e sulle normative applicabili adempimenti di particolare importanza per colmare la distanza che sussiste con i lavoratori "stabili" in relazione ad "esperienza, grado di preparazione e conoscenza del contesto lavorativo" (p. 65).

⁵⁵ Con riferimento all'interpretazione restrittiva si veda: S. CAFFIO, *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, in *LG*, 2021, 4, 33; P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro...e sulle norme di sicurezza di rider & co.*, in *DSL*, 2019, 46.

⁵⁶ Trib. Firenze, 5 maggio 2020, n. 886.

inquadramento sistematico della disciplina. Potrebbero, invero, sollevarsi dubbi di ragionevolezza circa la disparità di trattamento con i lavoratori che prestano da remoto la propria attività in favore delle piattaforme. In tal caso, infatti, al di fuori dell'etero-organizzazione (art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015), la normativa sulla sicurezza si applica nei limiti di quanto previsto dall'art. 21, d.lgs. n. 81 del 2008⁵⁷.

5 L'APPROCCIO DELL'UNIONE EUROPEA

L'Unione europea è da tempo consapevole della stretta correlazione tra digitalizzazione, evoluzione delle modalità di lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. In questi termini può leggersi l'impegno della Commissione a modernizzare il quadro legislativo per la salute e la sicurezza sul lavoro (ad esempio, rivedendo le direttive 89/654/CEE e 90/270/CEE del Consiglio che stabiliscono i requisiti minimi di sicurezza e salute per i luoghi di lavoro e le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali), nonché l'invito del Parlamento europeo ad intervenire in materia di diritto alla disconnessione e prevenzione dei rischi psico-sociali⁵⁸.

Nella stessa prospettiva si inserisce anche la proposta di direttiva sulla tutela del lavoro mediante piattaforme digitali, che prevede una serie di tutele in favore dei lavoratori delle piattaforme⁵⁹. L'intervento del legislatore europeo è incentrato, in primo luogo, sulla previsione un meccanismo di agevolazione probatoria ai fini della corretta qualificazione del rapporto, in ragione della consapevolezza che molto spesso rapporti formalmente autonomi celano una condizione di subordinazione ai fini dell'applicazione della normativa sociale europea e delle tutele nazionali. Nello specifico, secondo la versione del testo sulla quale le parti hanno raggiunto l'accordo definitivo, è richiesto che gli Stati membri prevedano una presunzione di subordinazione tenendo conto dei criteri forniti dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea⁶⁰.

La questione qualificatoria, che pure ha rappresentato l'elemento di maggiore criticità nell'ambito dell'*iter* di approvazione della proposta, non esaurisce i contenuti della direttiva, che introduce una serie di tutele direttamente e indirettamente connesse alla garanzia della salute e sicurezza dei lavoratori.

Incidono indirettamente sulla tutela della salute e sicurezza del lavoratore le misure volte alla trasparenza delle informazioni sul funzionamento dei sistemi automatizzati di gestione del rapporto, così come quelle volte a garantire il monitoraggio e la revisione umana delle decisioni. Si è detto, in effetti, che la gestione algoritmica del rapporto incide sui livelli di ansia e di *stress* con ripercussioni negative sulla sicurezza e il benessere dei lavoratori. Sotto tale profilo, come evidenziato in dottrina, la direttiva (UE) 2019/1152 sugli obblighi di trasparenza, presenta un carattere "*pionieristico*".

Tra le disposizioni specificamente previste a tutela della salute e sicurezza vi è, invece, l'imposizione nei confronti della piattaforma dell'obbligo di valutare "*i rischi dei sistemi*

⁵⁷ Facendo leva sull'opportunità di interpretare nel rispetto della *ratio legis* l'art. 3, comma 10, d.lgs. n. 81 del 2008 P TULLINI, *Prevenzione e tutela della sicurezza*, op. cit., 689, ritiene "*superabili gli impedimenti formali che si frappongono al riconoscimento delle stesse tutele anche ai lavoratori delle piattaforme*".

⁵⁸ Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)). Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale (2021/2098(INI)). Più di recente, nell'ambito della comunicazione su "*un approccio globale alla salute mentale*", la Commissione europea ha evidenziato come i rischi psicosociali e lo *stress* sul lavoro siano annoverabili tra le problematiche più rilevanti per la sicurezza e la salute sul lavoro (COM/2023/298).

⁵⁹ Per rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva la piattaforma deve svolgere un ruolo significativo nell'abbinare la domanda di servizi e l'offerta di lavoro da parte del lavoratore/persona fisica. In particolare, tra i presupposti per configurare una piattaforma "componente necessaria ed essenziale" è "l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo".

⁶⁰ Per un'analisi sulla questione qualificatoria nella precedente versione: L. VALENTE, *La Direttiva 1152 del 2019 e gli indici di presunzione della subordinazione nella proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021: effetti sul rapporto di lavoro dei rider*, in *LDE*, 2024, 1.

decisionali o di monitoraggio automatizzati” per la sicurezza e la salute dei lavoratori, “*in particolare per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici*”. Le piattaforme sono tenute, inoltre, a valutare “se le garanzie di tali sistemi sono adeguate ai rischi individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell’ambiente di lavoro”, nonché ad introdurre “*adeguate misure di prevenzione e protezione*”.

Non è chiaro se vi siano dei profili realmente innovativi rispetto alle prescrizioni già richieste dalla direttiva quadro 89/391. In tal senso, l’intervento sembra avere lo scopo di fugare qualsiasi dubbio circa la necessità di considerare nella valutazione dei rischi il funzionamento dell’algoritmo. Sarebbe stato auspicabile definire alcune misure preventive in modo espreso, tenendo conto dei rischi che possono considerarsi “tipici” rispetto all’uso dell’algoritmo. Tuttavia, è comprensibile che la proposta tenga conto della difficoltà di predeterminare i futuri sviluppi della gestione algoritmica, anche in relazione ai rischi sulla salute dei lavoratori.

Suscita alcune perplessità il fatto che le previsioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro non rientrino tra quelle destinate ad applicarsi anche nel caso di rapporti di lavoro autenticamente autonomi (ossia di “*persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un rapporto di lavoro*” ai sensi della direttiva)⁶¹. Una soluzione di compromesso avrebbe potuto essere la scelta di selezionare le tutele applicabili quantomeno al profilo della valutazione dei rischi di cui all’articolo 7, par. 2, lettera a) e alla necessità di un’informativa sugli stessi. La Corte di giustizia ha esteso in alcuni casi l’applicabilità di garanzie proprie del lavoro subordinato anche a lavoratori genuinamente autonomi.

Alla limitazione delle tutele garantite al lavoratore autonomo si accompagna la scelta di natura terminologica di fare riferimento a “*diritti minimi*” in relazione alle tutele previste per i lavoratori subordinati delle piattaforme digitali” e a “*norme volte a migliorare la protezione delle persone fisiche in relazione al trattamento dei loro dati personali*” con riferimento più in generale alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali (e, quindi, ai lavoratori autonomi). In questi termini, sembrerebbe che solo nel primo caso le disposizioni consentano agli Stati membri di introdurre una normativa di miglior favore.

La scelta del legislatore italiano di prevedere anche in favore di lavoratori autonomi l’applicabilità delle tutele in materia di salute e sicurezza di cui al d.lgs. n. 81 del 2008⁶² potrebbe, in tale prospettiva, sollevare alcune criticità, sebbene non sembra configurabile un “regresso” delle tutele. Ad ogni modo, in relazione al lavoro etero-organizzato tali criticità sono minori, poiché la fattispecie presenta profili assimilabili alla nozione di lavoratore dipendente ai fini del diritto europeo, soprattutto considerando gli indici definiti dalla stessa proposta di direttiva. Si può evidenziare, ad ogni modo, che secondo gli orientamenti della Commissione europea adottati il 29 settembre 2022 gli accordi collettivi sulla disciplina del rapporto dei lavoratori autonomi individuali delle piattaforme dovrebbe considerarsi al di fuori dell’ambito di applicazione dell’articolo 101 TFUE. Pertanto, non sembra coerente con la *ratio* di tale orientamento la possibilità di limitare il potere di intervento degli Stati membri nell’introdurre misure (volte alla tutela della salute e sicurezza dei *riders* autonomi) che costituiscano un contenuto minimo inderogabile di tali accordi.

Contestualmente, peraltro, la direttiva limita i diritti di informazione e partecipazione dei rappresentanti del lavoro autonomo, anche ai fini della contrattazione collettiva. Ed invero, l’estensione di diritti riconosciuti ai rappresentanti dei lavoratori subordinati solo nella misura in cui oggetto dell’azione sia la protezione dei dati personali. (art. 15).

La necessità di tutela delle conseguenze sulla salute della gestione algoritmica del rapporto lavorativo riguarda non solo il lavoro mediante piattaforma. Sebbene le piattaforme digitali ricorrano tipicamente a “*sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati basati su algoritmi*”

⁶¹ In senso critico si veda P. TULLINI, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *LLI*, 2022, p. 54

⁶² V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori “delle piattaforme”*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .INT – 158/2022*.

che sostituiscono le funzioni tipiche del datore di lavoro con conseguenti rischi per la salute dei lavoratori, sarebbe opportuno introdurre tutele in favore di tutti i lavoratori le cui prestazioni lavorative siano organizzate mediante algoritmo.

La consapevolezza dei rischi posti dall'intelligenza artificiale è al centro della proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce “*regole armonizzate sull'intelligenza artificiale (legge sull'intelligenza artificiale) e modifica alcuni atti legislativi dell'unione*”. Si tratta, in tal caso, di un atto generale, che riguarda qualsiasi sistema di intelligenza artificiale a prescindere dal fatto che sia destinato ad essere utilizzato da una piattaforma digitale.

Il modello di regolamentazione è un modello che si basa sul sistema di classificazione dei rischi che comportano i sistemi di intelligenza artificiale⁶³. Nell'ambito delle categorie di sistemi di intelligenza artificiale ad “alto rischio” sono inclusi i sistemi di intelligenza artificiale destinati ad essere utilizzati per il reclutamento, o la selezione dei lavoratori, nonché quelli destinati ad essere utilizzati per adottare decisioni che incidono sul rapporto lavorativo e, in particolare, le decisioni “*in materia di promozione e cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro*”, o quelle “*per assegnare compiti sulla base del comportamento individuale o dei tratti e delle caratteristiche personali*” e “*per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro*” (allegato III, par. 4).

Il fatto che un sistema di intelligenza artificiale sia classificato come ad alto rischio comporta l'adozione di una serie di misure volte ad arginare gli impatti negativi di tali strumenti mediante un sistema di controllo e *accountability*⁶⁴. In tale prospettiva, è previsto un sistema di gestione dei rischi e la garanzia che il funzionamento sia sufficientemente trasparente, così da consentire agli utenti di interpretare gli *output* e utilizzarlo consapevolmente. È prevista, inoltre, la garanzia una sorveglianza umana dello strumento.

Si tratta di procedimento di “*self-assessment*” da parte del gestore del sistema per i quali complessa è la possibilità di un controllo esterno. Tale profilo rappresenta uno degli aspetti critici⁶⁵ insieme al fatto che il regolamento si concentra sul soggetto che sviluppa il sistema di intelligenza artificiale e solo sussidiariamente tiene conto degli utilizzatori della tecnologia, ossia, per quanto concerne il profilo in esame, il datore di lavoro.

Sono previsti, peraltro, obblighi di informativa da parte del distributore che sia datore di lavoro in favore dei rappresentanti dei lavoratori. Nell'ultimo testo disponibile, l'obbligo informativo è riferito, tuttavia, alla sola scelta di introdurre tali sistemi e non è previsto – come, invece, in precedenza - in funzione del raggiungimento di un possibile accordo⁶⁶. Resta fermo, in ogni caso, che il regolamento non può pregiudicare gli obblighi del datore di lavoro di informazione, o di informazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti previsti dal diritto dell'Unione europea e dai diritti nazionali, inclusi gli obblighi della direttiva 2002/14 sull'informazione e consultazione.

Sotto il profilo lavoristico il regolamento non sembra aggiungere molto al quadro della trasparenza e al sistema dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori. In linea di principio, può cogliersi, comunque, una conferma circa l'importanza del tema della trasparenza e del “*risk assessment*” ai fini della tutela della salute.

⁶³ G. FINOCCHIARO, *La regolazione dell'intelligenza artificiale*, RTDP, 2022, n. 4, p. 1085 ss. L'a. rileva una prima criticità proprio nel fatto “*che le applicazioni di intelligenza artificiale, anche future, siano normate con la prospettiva dell'attuale presente e che quindi il sistema non sia sufficientemente dinamico per seguire poi i successivi sviluppi dell'intelligenza artificiale*”.

⁶⁴ Evidenzia i profili di possibile sovrapposizione con la normativa in materia di tutela della salute e sicurezza C. TIMELLINI, *Verso una fabbrica Intelligente: come l'AI invita a ripensare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori*, in VTDL, 2023, 4

⁶⁵ A. KELLY-LYTH, *The AI act and algorithmic management*. Dispatch No. 39 – European Union. Comparative Labor Law & Policy Journal, 2021.

⁶⁶ Sui contenuti dell'informazione e consultazione A. INGRAO, *Hic sunt leones! La piramide del rischio costruita dalla proposta di Regolamento sulla intelligenza artificiale (emendata)*, in LPO, 2023, 11-12, 778.