



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Lavoratori di piattaforma e rappresentanza: tra conflitto e tentativi di dialogo

Un'etnografia transnazionale in Francia e Italia

Paolo Borghi

paolo.borghi@unimi.it

AGI Lombardia

Discriminazione attraverso le piattaforme digitali

Martedì, 4 maggio 2021 15.30-17.30

INDICE

- Il progetto SHARE
- Caso studio: lavoro di piattaforma e rappresentanza
 - Definire il lavoro di piattaforma (qualche dato di contesto)
 - Monitorare le discriminazioni
 - Ostacoli alla rappresentanza collettiva
 - Focus analitico: discorsi e pratiche di rappresentanza
 - Risultati
 - Discorsi
 - Pratiche
 - Conclusioni



SHARE

Seizing the Hybrid Areas of work
by Re-presenting self-Employment



European Research Council
Established by the European Commission

The SHARE project has received funding from the European Research Council (ERC) under the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme (Grant Agreement N. 715950).

SHARE (2017-2022)

Seizing the Hybrid Areas of work by Representing self-Employment

- > **Scopo:** analizzare le **aree ibride del lavoro**
 - > lavoro autonomo senza dipendenti
 - > categoria eterogenea di lavoratori
 - > scarsa protezione sociale e rappresentanza collettiva



The SHARE project has received funding from the European Research Council (ERC) under the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme (Grant Agreement N. 715950).

METODOLOGIA E PAESI STUDIATI

Approccio orientato al soggetto, combina
l'analisi comparata del livello micro e macro

- > **Analisi qualitativa** transnazionale → **etnografie organizzative**
- > **Analisi delle politiche** e delle **leggi nazionali**
- > **Analisi dati statistici** sui lavoratori autonomi senza dipendenti
- > **Paesi studiati:**

Germania

Francia

Olanda

Italia

Regno unito

Slovacchia

GRUPPO DI RICERCA E TIMELINE



Annalisa Murgia
PI of the
ERC project SHARE



Analisi dati
quantitativi

Rossella Bozzon
PhD Sociology and
Social Research,
University of Trento



Petr Mezihorák
PhD in Social
Studies, Masaryk
University,
Czech Republic



Etnografia organizzativa

**Mathilde
Mondon-Navazo**
PhD in Sociology, Univ.
Federal do Rio Grande do Sul,
PhD in Economics, Université
Sorbonne Nouvelle



Paolo Borghi
PhD in Sociology and
Social Research, Uni
Milano Bicocca.
PhD Sociology
Humboldt Univ.



Analisi del quadro
giuridico

**Pierluigi
Digennaro**
PhD in Labour Law,
University of Bari,
JSPS alumnus

**Analisi
transdisciplinare** del
lavoro autonomo
individuale **in 6 paesi**

Years 1-2

Analisi comparativa
transnazionale del
lavoro autonomo
individuale

Years 2-3

Analisi del lavoro
autonomo
individuale **a
livello europeo**

Years 3-4

Definizione
di un **quadro
teorico empiricamente
fondato** delle aree
ibride di lavoro

Years 4-5

CASO STUDIO

LAVORO DI PIATTAFORMA E RAPPRESENTANZA

- > Fenomeno recente e in fase di espansione
- > L'assenza di voce dei lavoratori può favorire forme di discriminazione e sfruttamento
- > **Dove non c'è rappresentanza collettiva rimangono solo le strategie individuali** → soluzioni opportunistiche, selezione naturale, legge del più forte

CONTESTO DELL'ANALISI

> Etnografia:

Luglio - Dicembre 2018; Febbraio – Dicembre 2020

> **Paesi:** Francia e Italia.

> **Contesti organizzativi:** 7 sindacati, 4 organizzazioni di lavoratori autonomi e 3 gruppi auto organizzati.

	IT	FR
Sindacati	3	4
Org. di lavoratori autonomi	2	2
Gruppi auto organizzati	2	1

DEFINIRE IL LAVORO DI PIATTAFORMA

“Le Digital Labour Platforms (DLPs) permettono transazioni mediate da un’App o da un sito web, che mettono in contatto, attraverso algoritmi, clienti e committenti con lavoratori che forniscono servizi in cambio di denaro” (OCSE, 2019).

Il ruolo ambiguo delle DLPs

Gli algoritmi che governano il loro funzionamento regolano:

- l'intermediazione
- l'organizzazione del lavoro
- la valutazione e il controllo dei lavoratori
- l'analisi dati per sviluppare nuovi mercati

DEFINIRE IL LAVORO DI PIATTAFORMA

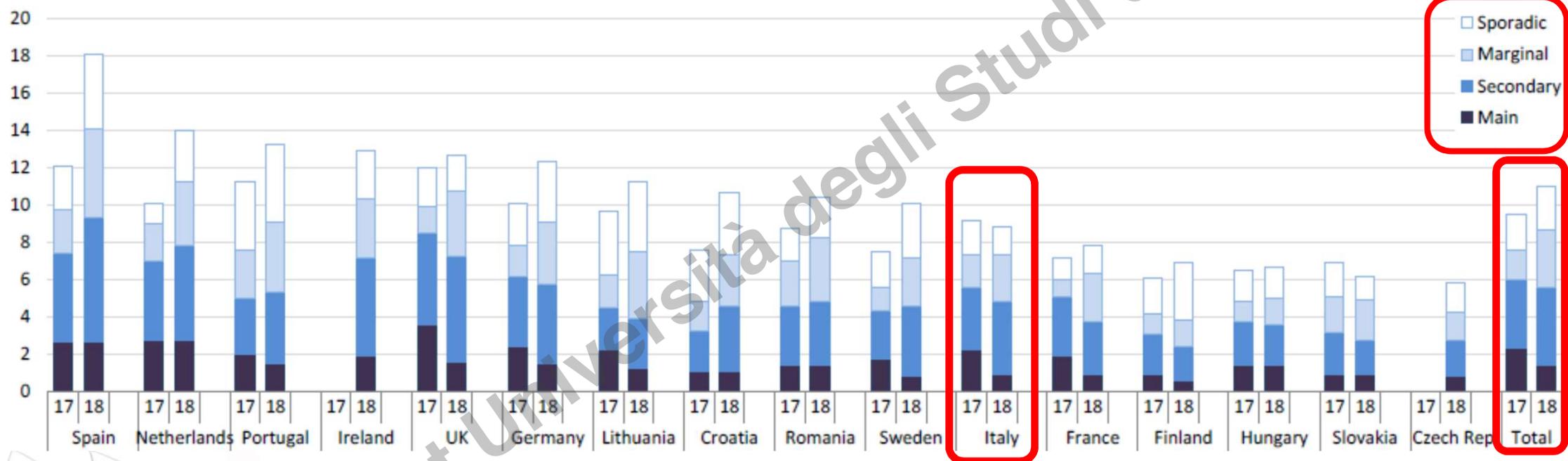


Fonte: *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*

International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

- Una pluralità di professioni
- Una pluralità di modelli di business pensati per agire su scala globale
- Un cambiamento profondo delle professioni già esistenti e l'emergere di nuove professioni

IL LAVORO DI PIATTAFORMA IN EUROPA



Fonte: Urzi Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey, EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020

- Frequenza variabile del lavoro di piattaforma (sporadica, marginale, come secondo lavoro, lavoro principale)
- In altre aree del mondo tendenze diverse

MONITORARE LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO DI PIATTAFORMA

Indagine International Labour Organization (ILO)

19% degli intervistati ha riferito di aver sperimentato episodi di discriminazione

- > 12% nei paesi sviluppati
- > 22% paesi in via di sviluppo (25% fra le donne).

Fonte: *ILO global survey of workers on freelance platforms (2019–20)*.

MONITORARE LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO DI PIATTAFORMA

Casistiche

- Esclusione da opportunità di lavoro e/o bassi compensi (paesi sviluppati vs paesi in via di sviluppo)
- Genere
- Etnia
- Età
- Lingua parlata

Fonte: *ILO global survey of workers on freelance platforms (2019–20)*.

MONITORARE LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO DI PIATTAFORMA

Taxi App e Food Delivery

Discriminazioni o molestie dirette (o a conoscenza di casi di colleghi/e):

- Circa il 20% nel settore di taxisti app-based
- Circa 29% di chi fa consegne

Fonte: *ILO global survey of workers on freelance platforms (2019–20)*.

OSTACOLI ALLA RAPPRESENTANZA COLLETTIVA NEL LAVORO DI PIATTAFORMA

- > L'inquadramento prevalente dei **lavoratori come autonomi** (partita IVA; occasionali)
- > Limitate esperienze consolidate
- > **Dispersione geografica e isolamento** dei lavoratori
- > **Ostruzionismo delle piattaforme**: non riconoscono le organizzazioni di lavoratori, se non quando costrette dalle istituzioni pubbliche.

FOCUS ANALITICO

DISCORSI E PRATICHE DI RAPPRESENTANZA

Cosa si dice e cosa si fa per rappresentare i lavoratori di piattaforma?

I **discorsi** contribuiscono al processo di creazione di significato delle organizzazioni (sindacati; organizzazioni di lavoratori autonomi; gruppi autorganizzati).

> Il "discorso non è semplicemente il veicolo attraverso il quale vengono diffuse idee, valori, credenze, ecc. in una cultura, ma è piuttosto costitutivo della cultura e del sistema di significati di un attore sociale' (Mumby, 1989).

FOCUS ANALITICO

DISCORSI E PRATICHE DI RAPPRESENTANZA

> I discorsi mostrano il tentativo di definire **ciò che le organizzazioni percepiscono di dover fare** riguardo alla rappresentanza collettiva dei lavoratori delle piattaforme.

> **Le pratiche** mostrano come le organizzazioni traducono i loro intenti in forme concrete di solidarietà e rappresentanza riproducendo e innovando i repertori di azione che fanno parte di culture organizzative specifiche.

RISULTATI

Copyright Università degli Studi di Milano

SHARE

DISCORSI SULLA RAPPRESENTANZA

Sindacati (FR e IT), visioni simili:

- > Lavoratori di piattaforma come **nuovo obiettivo difficile da raggiungere**, estremamente ricattabile e controllato.
- > Rappresentare i lavoratori di piattaforma per **evitare** (o almeno limitare) **fenomeni di dumping** che danneggerebbero anche i lavoratori dipendenti.
- > Platform Workers (PW) **punta dell'iceberg** dei processi di **digitalizzazione** che investono l'intero mondo del lavoro.
- > Se non regolata, la digitalizzazione rischia derive di ipercontrollo e sfruttamento → es.: braccialetti elettronici di Amazon; dittatura del rating → **Digital Taylorism**

DISCORSI SULLA RAPPRESENTANZA

Organizzazioni di lavoratori autonomi (FR ≠ IT)

- > Urgenza di rappresentare i lavoratori autonomi vulnerabili che forniscono i loro servizi attraverso le DLPs (*Org. Aut. 1, FR*)
- > Diversi dai "lavoratori autonomi tradizionali" e bisognosi di nuove forme di protezione sociale. (*Org. Aut. 2, FR*)
- > PW simbolo di un cambiamento paradigmatico nell'organizzazione del lavoro ma non un target da rappresentare (*Org. Aut. 1 e 2, IT*)

DISCORSI SULLA RAPPRESENTANZA

Gruppi autorganizzati, discorsi simili (IT e FR):

- > PW sono sottorappresentati o non rappresentati dai sindacati.
- > PW sono la **nuova classe operaia invisibile e individualizzata** sui cui si sperimentano forme di precarizzazione ancora più aggressive che in passato.
- > Alcuni PW sono più invisibili di altri (es.: lavoratrici domestiche). **Invisibilità funzionale** a mantenere e riprodurre mercati dello sfruttamento.
- > Rappresentare i PW = lotta alle logiche estreme di neoliberismo.

DISCORSI SULLA RAPPRESENTANZA

La 'platformisation' riguarda diverse professioni, ma penso soprattutto alle baby-sitter e alle collaboratrici domestiche. Non avranno l'energia, la volontà... Non sto parlando di coraggio, ma della tendenza alla ribellione che hanno i rider o i VTC [auto a noleggio con conducente], cioè, quando c'è un problema, usciamo in strada e facciamo casino. Sono invisibili e sono così precarie da essere ridotte al silenzio.

(Intervista, co-fondatore gruppo autorganizzato, FR)

PRATICHE

Principalmente concentrate sui settori del **food delivery** (IT e FR) e dei **servizi di trasporto privato** (FR).

> **Lobbying** (sindacati IT e FR, associazioni di autonomi FR, non quelle italiane)

> **Contrattazione** (limitata a casi specifici):

- **a livello UE: EFFAT** (Federazione europea dei sindacati dell'agroalimentare e del turismo) sigla un **accordo che istituisce un comitato aziendale in Delivery Hero** (16 aprile 2018), convertitasi in 'Società Europea'.
- **A livello aziendale: Just Eat** Italia passa dal cottimo al lavoro subordinato (29 marzo 2021). Tutti i rider della flotta diventano lavoratori dipendenti.

> **Cause individuali:** riconoscimento della subordinazione, disconnessione senza motivazione

PRATICHE

> **Reclutamento e organizzazione**: gruppi autorganizzati (IT e FR) e sindacati francesi anche in collaborazione con gruppi autorganizzati. Più recentemente (dal 2019) anche i sindacati italiani.

> Campagne

- **Informative**: sindacati (IT e FR)
- **Di denuncia**: gruppi autorganizzati IT e FR (shaming & debunking campaigns):
- **Di reclutamento**: specialmente sindacati FR

> **Contro-informazione**: su social network e chat per avvisare di comportamenti scorretti delle aziende come l'abbassamento delle tariffe, sanzioni immotivate (gruppi autorganizzati)

PRATICHE

Non abbiamo fatto affidamento su gruppi preesistenti di lavoratori, siamo andati davvero alle stazioni di servizio per prenderli, ma questo perché abbiamo deciso di organizzare gli autisti di Uber. Questo rende il lavoro molto più pesante di quello che si fa di solito per creare un nuovo gruppo nel sindacato, ma è quello che serve.

(Intervista, Sindacato_2, FR)

PRATICHE IN FASE DI STRUTTURAZIONE

SINDACATI FR

- > **Nuovi dipartimenti ex-nihilo**
(Sindacato 1 con rider)
- > **Nuovi dipartimenti dall'inclusione di un collettivo preesistente**
(Sindacato 3 con autisti)
- > **Sostegno a gruppi autorganizzati,**
che però rimangono indipendenti.
(Sindacati 1 e 3 con rider)

SINDACATI IT

- > **Si muovono con ritardo rispetto ai**
gruppi autorganizzati
- > **Competizione più accentuata (e conflitti) con gruppi autorganizzati.**
- > **2019 rete nazionale Rider per i Diritti** (Sindacato 1 e 3 e gruppi autorganizzati)

CONCLUSIONI

> **Divario tra discorsi e pratiche**

> **Sindacati e gruppi autorganizzati:**

contro-narrazioni che svelano le reali condizioni di lavoro occultate dalle piattaforme che esaltano acriticamente autonomia, talento, meritocrazia, desiderio di successo → **economia della speranza**

CONCLUSIONI

Finalità comuni delle organizzazioni di lavoratori

> Trasparenza dei processi organizzativi e decisionali per limitare/eliminare:

sanzioni arbitrarie

valutazioni negative senza motivazione (vedi fase pandemica)

riduzione continua delle tariffe

stime errate di percorsi e tempi di percorrenza (con ricadute sul rating)

> Riconoscimento formale nella contrattazione

Grazie per l'attenzione

Paolo Borghi

paolo.borghi@unimi.it

<http://ercshare.unimi.it/>

Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche
Università di Milano

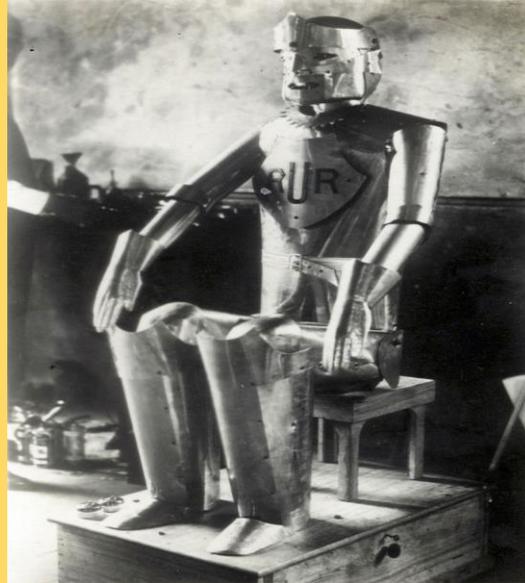


European Research Council
Established by the European Commission

The SHARE project has received funding from the European Research Council (ERC) under the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme (Grant Agreement N. 715950).



Nuove forme di discriminazione: inquadramento , fonti , principi



AGI Lombardia-4 maggio 2021

Luciana Guaglianone -Università di Brescia

lucianaguaglianone@universitadibrescia.it

La struttura

1 . Il problema : la discriminazione algoritmica

1.1. Tribunale Bologna: il racconto dei fatti

*1.2. parole chiave : discriminazione diretta/indiretta; proxy discrimination ;
algoritmo; machine-learning*

1.3. origine e cause della discriminazione algoritmica

1.4. le applicazioni concrete

2. Ipotesi di regolazione europea

2.1. L'importanza delle regole USA v. UE

2.2. Proposta per un Regolamento europeo sull'IA

3. Il sistema italiano ha anticorpi?

3.1. L'ordinanza del Tribunale di Bologna come studio di caso

3.2. Il vantaggio dell'uso del diritto antidiscriminatorio

3.3. La classificazione delle discriminazioni algoritmiche

3.4. Riflessioni finali



1. Il problema : la discriminazione algoritmica

1.1. Tribunale Bologna: il racconto dei fatti

*1.2. parole chiave : discriminazione diretta/indiretta; proxy discrimination ;
algoritmo; machine-learning*

1.3. origine e cause della discriminazione algoritmica

1.4. le applicazioni concrete

L'algoritmo *Frank* - Tribunale di Bologna 31/12/20 (causa FILCAMS-CGIL BOLOGNA ; NIDIL-CGIL BOLOGNA; FILT-CGILBOLOGNA contro DELIVEROO ITALIA s.r.l)

L'algoritmo "Frank"

- profilava" in maniera continuativa i lavoratori, sulla base di un meccanismo di carattere *predittivo*, che stabiliva una correlazione, basata su un calcolo di probabilità, fra mancata partecipazione a una sessione di lavoro, presentazione tardiva o cancellazione (o comunque cancellazione tardiva, uno dei pochi fatti di causa oggetto di contestazione) e due indici: **affidabilità e partecipazione, costruendo poi su questa correlazione il profilo "reputazionale" dei lavoratori, funzionale, a sua volta, alla minore o maggiore possibilità di accedere agli slot e, dunque, alle occasioni di lavoro**
- sussiste una **discriminazione indiretta** in relazione alle condizioni di accesso alla prenotazione delle sessioni di lavoro tramite la piattaforma digitale, basata su statiche relative alla "partecipazione e affidabilità" dei lavoratori



Parole chiave



Discriminazione diretta /trattamento meno favorevole di un singolo o di un gruppo, basato sui fattori vietati

Discriminazione indiretta/ criteri o pratiche apparentemente neutri idonei a mettere i membri di una categoria protetta in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone

Proxy discrimination/caratteri formalmente “neutri”, ma che di norma ricorrono con particolare frequenza nelle categorie protette

- **Algoritmo**/sequenza di istruzioni codificate tramite software e dirette a un computer che danno luogo ad un “programma” che consente al computer di svolgere specifiche operazioni
- **Algorithmic management**/ demandare decisioni relative all’organizzazione della forza lavoro, in tutto o in parte, ad agenti non umani capaci di migliorare la produttività, ottimizzando processi e risorse (*workforce analytics*)
- **Machine-learning**/apprendimento automatico
 - capacità di adattarsi, evolversi e migliorare per ottimizzare ogni risultato sulla base su ogni input dato senza che siano esplicitamente programmati per fare questo
 - ai sistemi di machine learning viene assegnato un obiettivo e fornita una vasta mole di dati da utilizzare come esempi del modo in cui l’obiettivo può essere raggiunto o dai quali far derivare modelli di decisione. Il sistema, analizzando i dati forniti, “impara” come meglio realizzare l’obiettivo richiesto

La matematica (non) è un'opinione



- Gli algoritmi funzionano secondo la logica *garbage in – garbage out*
- dati incongrui, inesatti o non aggiornati o discriminatori possono produrre risultati decisionali inaffidabili, creando delle vere e proprie trappole, spesso per lo più invisibili.

Gli algoritmi sono « neutri » ed obiettivi?

Possono essere discriminatori non perché il sistema sia di per sé “cattivo”, ma perché eredita comportamenti sbagliati che poi ripete

gli algoritmi possono amplificare le situazioni di svantaggio esistenti anche se in maniera non intenzionale



lucianaguaglianoneuniversitàdibrescia

Un esperimento facile

DeepL Pro — traduzioni
veloci, precise e sicure



L'intelligenza artificiale
per le lingue

DeepL allena
l'intelligenza
artificiale per
comprendere i testi e
tradurli



scienziata /científico



avvocata/abogado

Gli algoritmi rimettono in questione proprio i concetti di obiettività e neutralità

- Il problema è che anche gli algoritmi sono “artefatti” e, come tutti gli artefatti realizzati da umani risentono del sistema di significati, concetti, idee, giudizi, precomprensioni che noi umani apprendiamo, a cominciare dall’apprendimento stesso del linguaggio



Ne deriva che spesso *“nel mercato del lavoro digitale si riproducono esattamente gli atteggiamenti discriminatori che si riscontrano nei lavori “tradizionali”, con riguardo a tutti i fattori di discriminazione”*, poiché le menti che programmano gli algoritmi non sono diverse da quelle che normalmente scelgono chi assumere, promuovere, remunerare di più, licenziare e così via

Rendersene conto non è semplice, perché il linguaggio stesso degli algoritmi non ci è chiaro

Algorithmic management :esempi

Sistemi di selezione e valutazione dei dipendenti

- l'uso di questi sistemi permette, una volta che un profilo professionale specifico è stato
- definito in dettaglio (qualifiche, anni di esperienza, ecc. e pesi associati a ciascuna di queste caratteristiche), di estrarre le informazioni rilevanti dai "curricula" dei candidati e calcolare la corrispondenza più precisa con il profilo desiderato.

- Organizzazione dei turni e dei compiti, nella valutazione dei dipendenti, nelle decisioni di assunzione e licenziamento o nella prevenzione dei rischi professionali...



Jeff Bezos

«Stiamo sviluppando un sistema per ruotare i dipendenti tra i lavori che richiedono l'uso di diversi gruppi muscolari per ridurre il volume dei movimenti ripetitivi e quindi proteggere la loro salute»

Algoritmo /potere direttivo

L'algoritmo è in effetti nient'altro che espressione matematica delle scelte datoriali sull'organizzazione del lavoro, che rispetto al passato, si avvale non di ordini diretti e personalizzati, ma di una formula standardizzata per ottenere i risultati produttivi prefissati

- modalità incontestabile per il
- lavoratore (se non in sede giudiziale)

- Non ci troviamo di fronte a un'alternativa tra innovazione e diritti: al contrario, «il diritto è un alleato dell'innovazione autentica.

 - **Il diritto del lavoro ha la sua ragion d'essere nei poteri del datore di lavoro nell'impresa integrata verticalmente, poteri che “costituzionalizza” limitandoli**

Algoritmo / controllo / limitazioni

workforce analytics : possono rendere il lavoratore trasparente agli occhi dei *managers*

algorithmic management : le ragioni sottese alle decisioni organizzative assunte restano imperscrutabili ai lavoratori perché gli algoritmi sono loro inaccessibili dal punto di vista legale (diritto di proprietà intellettuale) o indecifrabili da quello tecnico (black block)



- L'algoritmo non costituisce dunque alcuna garanzia, ma al contrario, caratterizzato da
- una tendenziale opacità, celandi in modo imperscrutabile l'eventuale discriminazione connaturata

“la neutralità algoritmica è un mito da decostruire”



la tesi della neutralità della tecnologia, sicuramente importante per sottolineare la responsabilità di chi la adopera, trascura il fatto che il concreto ruolo di una tecnologia deriva anzitutto dalla sua forma e dalle sue specifiche modalità d'uso, che contribuiscono a definirne senso e portata sociale.

Vi sono effetti che si producono per il solo fatto che si sceglie di ricorrere ad una determinata tecnologia (Rodotà, *Tecnopolitica. La democrazia e le nuove tecnologie della comunicazione*, Laterza, Roma-Bari, 1997)



2. Ipotesi di regolazione europea

2.1. L'importanza delle regole USA v. UE

2.2. Proposta per un Regolamento europeo sull'IA

L'importanza delle regole

L'esperienza USA



- La scelta UE
-
- Proposal for a
- [Regulation Of The European Parliament And Of The Council Laying Down Harmonised Rules On Artificial Intelligence \(Artificial Intelligence Act\) And Amending Certain Union Legislative Acts](#)
- COM(2021) 206 final



COM(2021) 206 final (21/4/2021)

- La definizione :“sistemi di IA”.
 - definiti in maniera piuttosto ampia come software, sviluppati con tecniche specificamente elencate dal Regolamento stesso, che siano in grado di generare contenuti, previsioni, decisioni o raccomandazioni in grado di influenzare l’ambiente con cui interagiscono
 - L'uso dell'IA con le sue caratteristiche specifiche (ad esempio opacità, complessità, dipendenza dai dati, comportamento autonomo) può incidere negativamente su una serie di diritti fondamentali sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE ("la Carta")
 - Riferimento alla Carta dei diritti fondamentali dell'UE e all'attuale legislazione secondaria dell'Unione sulla protezione dei dati, la protezione dei consumatori, la non discriminazione e parità di genere
- 
- La proposta integra il diritto dell'Unione esistente sulla non discriminazione con requisiti specifici che mirano a ridurre al minimo il rischio di discriminazione algoritmica, in particolare in relazione alla progettazione e alla qualità dei data set utilizzati per lo sviluppo di sistemi di IA

La categorializzazione dei rischi

Il Regolamento divide le tecnologie in base al rischio, basso, medio o elevato.

- alto rischio” una serie di tecnologie che **creano rischi elevati per la salute, la sicurezza o i diritti delle persone** (tra cui i sistemi di IA da utilizzare per la **selezione del personale**, i sistemi di IA per valutare la solvibilità delle persone, i sistemi di polizia predittiva, ecc)

Gli obblighi:

- creare e mantenere attivo un sistema di risk management;
- assicurarsi che i sistemi di IA vengano sviluppati seguendo specifici criteri qualitativi per quanto riguarda i dati ed i modelli utilizzati;
- documentare in maniera adeguata come è avvenuto lo sviluppo di un determinato sistema di IA ed il funzionamento dello stesso (anche al fine di dimostrarne la conformità al Regolamento);
- trasparenza verso gli utenti sul funzionamento dei sistemi di IA;
- obbligo di assicurarsi che i sistemi di IA possano essere sottoposti a supervisione da parti di persone fisiche (“human oversight”);
- l’obbligo di garantire l’attendibilità, accuratezza e sicurezza di tali sistemi.

La verifica del rispetto dei requisiti di cui sopra avverrà attraverso **“procedure di valutazione della conformità”**

i sistemi di IA dovranno essere marcati CE.



3. Il sistema italiano ha anticorpi?

- 3.1. *L'ordinanza del Tribunale di Bologna come studio di caso*
- 3.2. *Il vantaggio dell'uso del diritto antidiscriminatorio*
- 3.3. *La classificazione delle discriminazioni algoritmiche*
- 3.4. *Riflessioni finali*

Il quesito

Il diritto italiano possiede già anticorpi regolativi idonei a impedire eventuali abusi delle prerogative datoriali ?

Il diritto antidiscriminatorio

Decreto legislativo n. 216/03 (*Attuazione della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro tra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età, dall'orientamento sessuale*)

Decreto legislativo n. 215/03 (*Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*)

Decreto legislativo n. 198 /06 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*)

- Discriminazione diretta
- Discriminazione indiretta
 - [Proxy discrimination]

L'ordinanza del Tribunale di Bologna come studio di caso

«Le organizzazioni dei lavoratori....chiedevano che venisse **accertata la discriminazione posta in atto dall'azienda convenuta nell'organizzazione del lavoro mediante l'algoritmo conosciuto come "Frank", il quale si prestava a discriminare e penalizzare il lavoratore nell'esercizio dei suoi diritti costituzionali, quali il diritto di sciopero...»**

- «Il sistema di accesso alle prenotazioni (SSB) adottato dalla resistente realizza quindi **non una discriminazione diretta, ma una discriminazione indiretta**, dando applicazione ad una disposizione apparentemente neutra (la normativa contrattuale sulla cancellazione anticipata delle sessioni prenotate) che però mette una determinata categoria di lavoratori (quelli partecipanti ad iniziative sindacali di astensione dal lavoro) in una posizione di potenziale e particolare svantaggio”
- «il considerare irrilevanti i motivi della "mancata partecipazione alla sessione prenotata o della cancellazione tardiva della stessa,..... **implica necessariamente riservare lo stesso trattamento a situazioni diverse, ed è in questo che consiste tipicamente la discriminazione indiretta**”.

Il vantaggio dell'uso del diritto antidiscriminatorio

“la mancata allegazione e prova, da parte della società resistente, del concreto meccanismo di funzionamento dell’algoritmo che elabora le statistiche dei rider preclude in radice una più approfondita disamina della questione. Ed invero, in corso di causa la società.....non ha mai chiarito quali specifici criteri di calcolo vengano adottati per determinare le statistiche di ciascun rider, né tali specifici criteri vengono pubblicizzati sulla piattaforma, laddove si rinviene unicamente un generico riferimento agli ormai noti parametri della affidabilità e partecipazione”

• **le conseguenze degli atti**

- l’esistenza di un nesso causale fra quegli atti e lo svantaggio prodotto sugli appartenenti a una *suspect class* fa presumere l’esistenza di una discriminazione
- Corte di Giustizia (da *Danfoss* in poi) la mancata trasparenza dei meccanismi decisionali assume essa stessa rilevanza probatoria (anche se non decisiva), giacché, nell’assolvimento dell’onere della prova gravante su chi allega una discriminazione, « *deve essere garantito che il diniego di fornire informazioni da parte del convenuto non rischi di compromettere la realizzazione degli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2000/43* » (sentenza *Meister*, C-415/10, EU:C:2012:217, punti 36 e 40)

La classificazione delle discriminazioni algoritmiche

Discriminazione diretta -*persona trattata meno favorevolmente di un'altra a causa di uno dei fattori vietati (comparazione)*

Svantaggi

- Problema trasparenza / black box/ machine learning
- I motivi protetti stessi non saranno di solito utilizzati come *input*, quindi la discriminazione diretta potrebbe essere meno probabile nel processo decisionale algoritmico rispetto al "tradizionale" processo decisionale umano
- Il trattamento dei dati e la loro categorizzazione da parte algoritmi potrebbero non essere conoscibili dal cervello umano
- l'uso di variabili e la categorizzazione dei dati negli algoritmi di apprendimento automatico è in costante evoluzione man mano che il modello impara. Poiché queste categorie non sono statiche, sarebbe difficile sapere se si riferiscono a categorie protette in determinati momenti. Si dovrebbe osservare il modello algoritmico e il modo in cui il modello statistico utilizzato tratta i dati disponibili nel tempo per scoprire se si verifica un trattamento sfavorevole

Vantaggi

- **Discriminazione per associazione** (rilevanza della connessione oggettiva fra il pregiudizio subito e il fattore in sé considerato- caso *Colemann*)
- **Proxy discrimination** (caratteristiche che valgono come indicatori, come misura di un fattore vietato)
- **Le eccezioni ai trattamenti vietati**
 - deroghe (tendenzialmente tipiche), delimitazioni poste *ex ante*, all'operare del principio di non discriminazione, «requisiti essenziali e determinanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa»

La classificazione delle discriminazioni algoritmiche

Discriminazione indiretta (disposizione criterio o prassi apparentemente neutri che «*possono mettere*» –una persona appartenente ai gruppi tutelati in una «*posizione di particolare svantaggio*»)

trattamento/effetto

Svantaggi

- Il problema delle giustificazioni
 - le direttive prevedono che non vi sia discriminazione indiretta quando la disposizione, il criterio o la prassi implicati sono oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi per raggiungere tale scopo sono appropriati e necessari.
 - test di proporzionalità/ lo svantaggio sproporzionato può essere giustificato da una misura che tutela un interesse legittimo?
- 
- bilanciamento fra esigenze dell'impresa e diritti delle persone che lavorano porta alla conclusione che l'impiego dei mezzi algoritmici comporta il sacrificio completo dei diritti di questi ultimi a vantaggio degli interessi economici della prima (T.Bologna)

• Vantaggi

- Concettualmente si adatta meglio
 - sposta l'attenzione sugli effetti in termini di svantaggio sperimentato dai gruppi protetti
 - la discriminazione algoritmica nasce dall'estrazione di grandi insiemi di dati, riguarda gruppi di popolazione che condividono caratteristiche comuni
 - l'attenzione sugli effetti discriminatori degli algoritmi piuttosto che sul loro funzionamento, offrirebbe un modo per aggirare le difficoltà in relazione all'accesso al contenuto degli algoritmi, la comprensione delle loro operazioni da parte dei non esperti, e le questioni di responsabilità lungo la catena del processo decisionale algoritmico, dagli sviluppatori agli utenti finali
- **Proxy discrimination**

Riflessioni finali

- Parere del Comitato economico e sociale europeo
«*L'intelligenza artificiale – Le ricadute dell'intelligenza artificiale sul mercato unico (digitale), sulla produzione, sul consumo, sull'occupazione e sulla società*» (2017/C 288/01)

«Il CESE raccomanda di adottare, nei confronti dell'IA, l'approccio «**human-in-command**», con la condizione essenziale che l'IA sia sviluppata in maniera responsabile, sicura e utile, e che la macchina rimanga macchina e l'uomo ne mantenga il controllo in ogni momento»

- Parere del Comitato economico e sociale europeo
«*Creare fiducia nell'intelligenza artificiale antropocentrica*»
[COM(2019) 168 final]

« *necessità di consultare e informare i lavoratori e i loro rappresentanti al momento di introdurre sistemi di IA che possano comportare cambiamenti nell'organizzazione, nella sorveglianza e nel controllo del lavoro, nonché nei sistemi di valutazione e assunzione dei lavoratori*»

• Sindacato

- Spagna
- *legge «rider»*
 - l'obbligo per tutte le aziende di informare i rappresentanti dei lavoratori sui "parametri, le regole e le istruzioni su cui si basano gli algoritmi o i sistemi di intelligenza artificiale che influenzano il processo decisionale" in relazione alle condizioni di lavoro





luciana.guaglianone@unibs.it

Discriminazione anche digitale su piattaforma e tutela giudiziale

Avv. Marco Sideri

Webinar, 4 maggio 2021

Incontro tra domanda e offerta

Lavoro da remoto

Diritto del Lavoro 4.0

Come si adegua l'ordinamento?

Controlli a distanza

Trattamento di dati

Reputazione digitale

L. 81/2017

Smart working

- 📌 Svolgimento dell'attività lavorativa tramite strumenti tecnologici
- 📌 In parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa
- 📌 È l'**accordo individuale** a disciplinare l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali,

Art. 4 Stat. Lav.

Controlli a Distanza

- 📌 **NO divieto generale** di controllo a distanza dell'attività lavorativa
- 📌 **NO accordo sindacale** per gli strumenti di lavoro (computer, tablet, e-mail ecc.) o di registrazione degli accessi e delle presenze che consentono il controllo a distanza
- 📌 **Per gli strumenti non di lavoro,**
 - ☑️ **finalità dell'utilizzo** (esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale)
 - ☑️ **accordo sindacale o autorizzazione** dell'Ispettorato del Lavoro
- 📌 **Due condizioni** per l'utilizzo dei dati raccolti tramite tutti gli strumenti (di lavoro e non), a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro:
 - ☑️ **adeguata informazione** ai lavoratori sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli attraverso una policy aziendale
 - ☑️ **rispetto della normativa sulla privacy**

Art. 2 D.Lgs. 81/2015

-  Collaborazioni prevalentemente personali continuative etero-organizzate
-  Applicazione disciplina del rapporto di lavoro subordinato
-  Anche per prestazioni organizzate tramite piattaforme digitali

Capo Vbis D.Lgs. 81/2015

-  Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali

-  Rider autonomi

-  Disciplina del rapporto in termini di :
 - forma del contratto
 - Compenso
 - Discriminazione
 - Trattamento dei dati
 - Malattia e infortunio

GDPR

- 📌 Art. 5: i principi
- 📌 Art 22: trattamento nei processi decisionali automatizzati
- 📌 Art. 25: *privacy by design*
- 📌 Art. 88: trattamento dei dati nell'ambito dei rapporti di lavoro

The rapid adoption of new technologies in the workplace, in terms of infrastructure, applications and smart devices, allows for new types of systematic and potentially invasive data processing at work»

Articolo 29 Data Protection Working Party Opinion 2/2017, approvata l'8 giugno 2017

Tutela individuale

- Art. 4, Legge 604/1966** - nullità del licenziamento discriminatorio
- Art. 18, comma 1, Legge 300/1970** - licenziamento discriminatorio
- Art. 3 Legge 108/1990** - licenziamento discriminatorio
- Art. 2, D.Lgs. 23/2015** - licenziamento discriminatorio

Il licenziamento discriminatorio è nullo

In caso di accertamento giudiziale la conseguenza è sempre la reintegrazione

Art. 3 D. lgs. 216/2003

- ☑ Principio di **parità di trattamento** senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale
- ☑ **Tutela giurisdizionale** secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:
 - 📌 accesso all'occupazione;
 - 📌 occupazione e condizioni di lavoro;
 - 📌 affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

Art. 47 quinques D.lgs. 81/2015

Tutela dei rider autonomi

- contro le discriminazioni
- della libertà e dignità del lavoratore, ivi incluso l'accesso alla piattaforma
- contro le esclusioni dalla piattaforma
- contro le riduzioni delle occasioni di lavoro per mancata accettazione della prestazione

Art. 44 D.lgs. 286/1998

- Azione per la cessazione della condotta e la rimozione degli effetti
- Legittimazione delle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale

Art. 28 D.lgs. 150/2011

Le **controversie in materia di discriminazione** di cui

- all'art. 44 D.lgs. 286/1998 - razza, etnia, lingua, provenienza geografica o religione
- all'art. 4 D.lgs. 216/2003 - handicap, età, orientamento sessuale, religione o convinzioni personali
- all'art. 3 l. 67/2006 - disabilità
- all'art. 55-quinquies D.lgs. 198/2006 - sex

sono regolate dal **rito sommario di cognizione**

art. 702-bis c.p.c

Art. 28 D.lgs. 150/2011

- È competente il tribunale del luogo in cui il ricorrente ha domicilio
- Il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può desumere l'esistenza di atti, fatti o comportamenti discriminatori
- Il convenuto ha l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione
- Con l'ordinanza che definisce la controversia il giudice può condannare al risarcimento del danno (patrimoniale e non) e ordinare la cessazione del comportamento

OO.SS. VS Piattaforma di delivery

-  Carattere discriminatorio dei parametri adottati
-  Discriminazione nell'accesso alle occasioni di lavoro

-  *Non considerare le motivazioni di un comportamento (mancata partecipazione a una sessione prenotata) “implica necessariamente riservare lo stesso trattamento a situazioni diverse, ed è in questo che consiste tipicamente la discriminazione indiretta”.*

Uno sguardo oltre confine

M... e NFB VS A.....

- 📌 Nel 2017, una candidata, non vedente, ha cercato di candidarsi per una posizione di servizio clienti virtuale presso A... ma non è riuscita a completare la valutazione online perché la piattaforma era inaccessibile.
- 📌 La piattaforma progettata risultava non compatibile con il software di lettura dello schermo di sintesi vocale di altra azienda
- 📌 Nel 2019, la candidata e la National Federation of the Blind hanno intentato causa per discriminazione sul lavoro
- 📌 Senza ammettere responsabilità la società ha accettato di implementare una tecnologia accessibile che consentirà ai non vedenti di lavorare da casa come rappresentanti del servizio clienti; offrirà anche alla ricorrente una posizione di servizio clienti a domicilio dopo aver completato con successo il processo di richiesta.

GRAZIE