

IA E PREVENZIONE DEL CAPORALATO DIGITALE

Marina Di Lello Finuoli*

SOMMARIO: 1.- Premessa: l'inquadramento criminologico del problema; 2.- L'intervento delle Istituzioni europee; 3.- Il ricorso all'art. 603-bis c.p. per il contrasto al caporalato digitale; 4.- IA e tutela dei lavoratori: il ruolo delle organizzazioni.

1.- Premessa: l'inquadramento criminologico del problema.

Il mondo del lavoro, già radicalmente trasformato dall' "Information Technology", in ispecie sul piano gestionale, sta vivendo, oggi, un'autentica rivoluzione¹. La smaterializzazione dei luoghi di lavoro, in uno con il ricorso – invero smodato – all' "outsourcing" e all'integrazione/collaborazione reticolare², comporta indubbi vantaggi per le aziende: l'ottimizzazione del ciclo produttivo, l'ampliamento dell'offerta di beni e servizi, la massimizzazione del rendimento, l'efficientamento organizzativo. Da quest'ultimo punto di vista, l'irrompere sul mercato dei nuovi strumenti di intelligenza artificiale (IA) ha impartito una netta accelerazione allo sviluppo delle imprese che, per sfruttare positivamente l'innovazione digitale, affidano la definizione e gestione dei rapporti lavorativi a piattaforme, "software" e algoritmi, ripensando la tradizionale assegnazione di ruoli e funzioni ai decisori umani³.

I sistemi basati sull'IA non solo stabiliscono turni e carichi di lavoro, ma ne consentono l'adattamento in tempo reale e la successiva pianificazione. L'accuratezza delle previsioni sulle necessità presenti e future è assicurata dall'analisi di molteplici dati, in continuo aggiornamento; tra questi: disponibilità di dipendenti e collaboratori, monitoraggio delle presenze, competenze specifiche, storico dei carichi, comportamento individuale, esigenze e preferenze della clientela, altre informazioni relative alle condizioni di salute e sicurezza.

Di contro, tali piattaforme intelligenti, ormai essenziali tanto per il "match" tra domanda e offerta di lavoro nel modello della "GIG economy", quanto per la più consueta gestione verticistica dei dipendenti subordinati (anche da remoto)⁴, veicolano nuove e allarmanti forme di sfruttamento lavorativo⁵. Contribuisce, in questo senso, la vocazione ("naturale", programmatica) del "management" digitale al controllo, all'imposizione di obiettivi poco sostenibili (pur di offrire all'utente/consumatore un servizio "just in time" ovvero "custom made"), alla "punizione" del

* Ricercatrice di Diritto penale presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

¹ Ex multis, A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna 2019; F. Bano, *Il lavoro on demand nella gig economy*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione. Scritti in onore di Roberto Pessi*, Bari 2021; L. Floridi, *Etica dell'intelligenza artificiale. Sviluppi, opportunità, sfide*, Milano 2022.

² Cfr. V. Ferrante, *Decentramento produttivo (interno ed internazionale) e forme di tutela dei lavoratori: un'evoluzione incompiuta*, in *Riv. it. dir. lav.* 1 (2021) 45ss.

³ Cfr. Dir. (UE) 2024/2831, considerando n. 8 secondo il quale: «I sistemi di monitoraggio automatizzati e i sistemi decisionali automatizzati basati su algoritmi sostituiscono sempre più spesso le funzioni che i dirigenti svolgono abitualmente nelle imprese, ad esempio assegnano compiti, fissano il prezzo dei singoli incarichi e l'orario di lavoro, impartiscono istruzioni, valutano il lavoro svolto, offrono incentivi o applicano trattamenti sfavorevoli». Sul tema, P. De Petris, *Sul "potere algoritmico" dell'impresa digitale*, in A. Bellavista-R. Santucci (cur.), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Torino 2022, 42.

⁴ Sui diversi impieghi dell'IA per la gestione del lavoro, A. Sartori, *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli comparati*, Torino 2020, 313ss.

⁵ R. Voza, *Le nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *Riv. dir. sic. soc.* (2018) 657ss.; M. Gruber-Risak, *Classification of Platform Workers: A scholarly Perspectives*, in T. Gyulavári-E. Menegatti (cur.), *Decent Work in the Digital Age*, Oxford 2022, 88ss.

soggetto “non-compliant” alle richieste della macchina o alle aspettative del committente, con ricadute negative sulla posizione contrattuale e retributiva del prestatore d’opera. Ma non solo.

Per la loro pervasività e severità, le azioni e decisioni degli algoritmi si sono rivelate, nei fatti, pregiudizievoli per la persona del lavoratore, in quanto lesive di interessi di rango primario: salute fisica e mentale, “privacy”, vita privata e familiare, dignità; un caso per tutti: quello dei “riders” del comparto “food delivery”⁶.

L’evocazione dei beni di cui sopra segnala la rilevanza (anche) penale del problema del lavoro (c.d. povero, indecente) gestito dalle piattaforme informatiche, anche in ragione della vulnerabilità delle persone solitamente coinvolte, appartenenti a categorie soggettive di norma escluse dai benefici derivanti dall’attenzione di cui godono, oggi, i temi della sostenibilità sociale o del “work life balance” e, dunque, vittime privilegiate di strumentalizzazioni e discriminazione.

2.- L’intervento delle Istituzioni europee.

Sul fronte delle tutele più strettamente lavoristiche, il tema dell’ “algorithmic management” è oggetto di grande attenzione da parte delle Istituzioni euro-unitarie. Nell’ambito di un più ampio disegno regolativo dell’IA, per contenerne le potenzialità offensive e il rischio di un impiego distorto/illegale (anzi tutto, sul piano della sicurezza e dei cittadini e della protezione dei dati personali), si segnalano i seguenti documenti: 1) il Regolamento (UE) 2024/1689 del 13/06/2024 «che stabilisce regole armonizzate sull’intelligenza artificiale» (AI Act); 2) la Direttiva UE 2024/2831 del 23/10/2024 «relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali»⁷.

Coerentemente con l’obiettivo del diritto UE di proteggere i diritti fondamentali e promuovere, al contempo, l’innovazione, il Regolamento mira ad allestire un sistema di garanzie specifiche rispetto ai rischi derivanti dall’impatto delle tecnologie digitali e dell’IA. Orientato, in via generale, alla tutela dei cittadini/consumatori⁸, il Regolamento veicola importanti indicazioni a tutela dei prestatori di lavoro (secondo una definizione ampia, non limitata ai lavoratori dipendenti/subordinati)⁹.

Si veda, anzi tutto, il considerando n. 57, che classifica ad alto rischio (*i.e.* in grado di incidere in modo negativo sulla salute, la sicurezza e i diritti fondamentali delle persone, *ex* considerando n. 46) «i sistemi di IA utilizzati nel settore dell’occupazione, nella gestione dei lavoratori e nell’accesso al lavoro autonomo». Secondo il documento, l’impiego dell’IA nei processi di selezione e assunzione del personale, per la contrattazione del rapporto di lavoro, l’assegnazione di compiti sulla base di comportamenti, tratti e caratteristiche individuali, nonché per il monitoraggio o la valutazione dei lavoratori, può «avere un impatto significativo sul futuro di tali persone in termini di prospettive di carriera e sostentamento e di diritti». In sostanza, secondo il provvedimento in parola, devono

⁶ G. Santoro Passarelli, *Il lavoro mediante piattaforme digitali e la vicenda processuale dei riders*, in *Dir. rel. ind.* 1 (2021); L. Cini-B. Goldmann, *Dal controllo alla mobilitazione. Le lotte dei ciclofattorini e dei facchini della logistica in Italia*, in *Labour & Law Issue* 1 (2020) 1ss.; E. Tomasinelli, *La tutela penale dei riders tra gig-economy e caporalato digitale*, in *Riv. pen.* 10 (2020) 863ss.

⁷ I citati documenti si inseriscono nel più generale *Piano coordinato sull’intelligenza artificiale*, che «mira ad accelerare gli investimenti nell’IA, attuare strategie e programmi in materia di IA e allineare la politica in materia di IA per prevenire la frammentazione in Europa»; così in <https://digital-strategy.ec.europa.eu/it/policies/plan-ai>. V. anche *LIBRO BIANCO sull’intelligenza artificiale - Un approccio europeo all’eccellenza e alla fiducia* del 19/02/2020, che promuove l’obiettivo di «un’IA affidabile, etica e antropocentrica», raggiungibile «solo garantendo un adeguato coinvolgimento degli esseri umani in relazione alle applicazioni di IA ad alto rischio».

⁸ Tra le previsioni più significative: considerando n. 20, in tema di alfabetizzazione, quale strumento utile a migliorare le condizioni di lavoro; considerando n. 44, relativo al divieto di immissione sul mercato, la messa in servizio o l’uso di sistemi di IA destinati a essere utilizzati per rilevare lo stato emotivo delle persone in situazioni relative al luogo di lavoro e di istruzione.

⁹ Cfr. considerando n. 9.

considerarsi ad alto rischio tutti i sistemi di IA utilizzati in relazione a qualsiasi forma di lavoro (autonomo, subordinato, ecc.) e a tutte le fasi del rapporto (selezione, assunzione, gestione e cessazione). Nei processi descritti, tali sistemi «possono perpetuare modelli storici di discriminazione» (genere, età, disabilità, origini, orientamento sessuale, ecc.) e compromettere, dunque, i diritti fondamentali dei lavoratori; in particolare, in relazione alla protezione dei dati personali e alla vita privata.

Muovendo da tali premesse, l'impiego dell'IA da parte delle organizzazioni è soggetto a diversi obblighi, perlopiù attinenti alla valutazione e riduzione del rischio, al monitoraggio e alla trasparenza sui processi decisionali (v. considerando n. 92 e art. 26). Tra i divieti (art. 5) riferibili anche ai contesti lavorativi, figurano: l'immissione sul mercato, la messa in servizio o l'uso di sistemi di IA: i) che creano o ampliano le banche dati di riconoscimento facciale mediante "scraping" di immagini da internet o da filmati di telecamere a circuito chiuso (lett. e); ii) per inferire le emozioni di una persona fisica nell'ambito del luogo di lavoro, se non per motivi medici o di sicurezza (lett. f); iii) che classificano individualmente le persone fisiche sulla base dei loro dati biometrici per trarre deduzioni o inferenze in merito a razza, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni religiose o filosofiche, vita sessuale o orientamento sessuale (lett. g).

Non vi è spazio, in questa sede, per esaminare *funditus* la normativa europea. Merita sottolineare che i presidi a tutela di interessi di rilevanza anche penale – *in primis*, la dignità dei prestatori di lavoro – compongono la prima "tornata" di pratiche vietate, in quanto foriere di rischi inaccettabili per i valori fondamentali dell'UE e per i diritti delle persone, anche nell'ambito delle organizzazioni (comprese quelle dematerializzate) o, comunque, nei rapporti di lavoro. Per tale ragione, i principi sui quali si fonda la prevenzione dei rischi in seno alle aziende sono quelli della sorveglianza umana e della trasparenza, la cui attuazione è affidata alla responsabilità del "deployer"¹⁰.

Il principio della sorveglianza umana rimarca con nettezza l'approccio antropocentrico che guida l'operato dell'Unione, a tutela (costante) dei diritti umani; *i.e.* i sistemi di IA devono porsi a servizio, a beneficio e a protezione dell'uomo (libertà, salute e sicurezza). Calato nell'ambito lavoristico, peraltro, il modello "human-in-command" è coerente con il principio della responsabilità datoriale in ordine all'organizzazione, gestione e controllo dei dipendenti: spetta al datore di lavoro la (posizione di) garanzia dei dipendenti, anche attraverso l'allestimento di un assetto conforme alla disciplina vigente in materia di HSE¹¹. La trasparenza, inoltre, è espressione dei vincoli di correttezza e buona fede nel rapporto di lavoro ed è funzionale a ridurre il gap informativo dei sottoposti in merito alle decisioni che li riguardano, tanto più quando adottate mediante strumenti poco intellegibili come quelli di IA.

Le norme dell'AI Act non pregiudicano il vigente diritto dell'Unione in materia di protezione dei diritti dei lavoratori, rispetto al quale il Regolamento svolge un ruolo complementare¹². Il riferimento, per quel che più interessa, è alla citata Direttiva (UE) 2024/2831. Quest'ultima, che dovrà essere recepita entro il 2026, è stata approvata allo scopo di migliorare le condizioni del lavoro svolto mediante piattaforme digitali, promuovendone la trasparenza, l'equità, la supervisione umana, la sicurezza e la responsabilità della gestione (art. 1). Tra le misure specifiche e i diritti minimi previsti dall'atto unionale, la supervisione e il riesame umano (art. 11), a garanzia dei lavoratori e per la prevenzione dei rischi cui sono esposti, anche di tipo psicosociale ed ergonomico (art. 12).

¹⁰ Art. 26, Obblighi dei "deployer" dei sistemi di IA ad alto rischio.

¹¹ M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Torino 2023, 118.

¹² Considerando n. 9.

Merita segnalare, infine, che l'Italia si era già parzialmente attrezzata a tutela del lavoro mediante piattaforme, con l'introduzione, a opera del D.L. 101/2019, convertito con modifiche dalla L. 128/2019, del nuovo capo V-*bis* nel D.Lgs. 81/2015: Tutele minime per il lavoro tramite piattaforme digitali.

3.- Il ricorso all'art. 603-*bis* c.p. per il contrasto al caporalato digitale.

Si è anticipato in premessa: l'innovazione digitale del mondo imprenditoriale ha consentito l'emersione di nuove forme di sfruttamento lavorativo e, dunque, di potenziali offese – anche penalmente rilevanti – ai danni dei dipendenti e dei prestatori d'opera gestiti da piattaforme informatiche (compromissione del benessere psico-fisico, violazioni della “privacy”, mortificazione della dignità).

Come noto, tali rischi si sono già concretizzati nella realtà produttiva italiana, e non solo: alcune società operanti nel settore del “food delivery”, che avevano affidato la gestione dell'attività e del controllo dei “riders” ad algoritmi e altri strumenti di IA, sono state coinvolte in diversi procedimenti giudiziari per aver sottoposto i prestatori d'opera a condizioni di lavoro illegali, vuoi sul piano della disciplina in materia di salute e sicurezza vuoi in relazione alla scorretta qualificazione del rapporto lavorativo, inquadrabile nello schema della subordinazione¹³.

La contestazione, almeno in un caso, dell'art. 603-*bis* c.p. (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) o, comunque, per quel che più interessa, di illeciti collegati al ricorso fraudolento/illecito alle prestazioni d'opera, ha posto all'attenzione dell'opinione pubblica il problema del lavoro povero nei contesti urbani, (solo) apparentemente più evoluti di quelli agricoli, scenari tradizionali di perpetrazione degli abusi¹⁴.

Non è possibile, nel presente contributo, descrivere nel dettaglio i termini dei provvedimenti dell'autorità giudiziaria, né esaminare criticamente gli indici del delitto di reclutamento e sfruttamento della manodopera, invero problematici. Va segnalato, in ogni caso, che l'art. 603-*bis* c.p. è reato-presupposto sia della responsabilità amministrativa degli enti sia del c.d. codice antimafia, da cui discende, al ricorrere di determinati presupposti, l'avvio del procedimento “penale” ex D.Lgs. 231/2001 ovvero l'applicazione delle misure di prevenzione *ante delictum* previste dal D.Lgs. 159/2001, tra le quali l'amministrazione giudiziaria dei beni connessi ad attività economiche e delle aziende (art. 34)¹⁵.

Nei procedimenti attivati dalla Procura della Repubblica di Milano, ora evocando in via diretta il delitto di caporalato¹⁶, ora imputando agli enti violazioni fiscali e previdenziali collegate al rispetto dei diritti dei lavoratori, è emerso un quadro invero allarmante circa il *modus operandi* (*rectius: pensandi*) degli algoritmi, ormai identificato in letteratura e nella prassi come caporalato digitale.

¹³ Sulla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei c.d. ciclofattorini, Cass., Sez. lav., 24/01/2020, n. 1663 (c.d. caso Foodora). La Suprema Corte ha valorizzato lo schema della “etero-organizzazione” per estendere ai “riders” le tutele previste per i dipendenti subordinati.

¹⁴ Per una visione giusletteraria del fenomeno, M. Trashaj, *Dai Joad ai 'riders' tra stigmatizzazione e sfruttamento del lavoro*, in G. Forti - C. Mazzucato - A. Provera - A. Visconti (cur.), *L'ombra delle 'colonne infami'. La letteratura e l'ingiustizia del capro espiatorio*, Milano 2022, 109ss.

¹⁵ Si consideri, inoltre, il controllo giudiziario ex art. 3 della L. 199/2016, se il delitto di caporalato è commesso all'interno dell'azienda. Sulla varietà degli strumenti di bonifica dell'azienda dalle dinamiche criminali in materia di sfruttamento lavorativo, Merlo, *Il contrasto* cit. 184.

¹⁶ Trib. Milano, Sez. mis. prev., decreto 7/05/2019, n. 59, Ceva Logistics Italia s.r.l.; Trib. Milano, Sez. mis. prev., decreto 28/05/2020, n. 9, Uber Italy s.r.l.; quest'ultimo con nota di A. Merlo, *Sfruttamento dei riders: amministrazione giudiziaria ad Uber per contrastare il “caporalato digitale”*, in *Sist. pen.* (2020). V. anche Id., *Il contrasto al “caporalato grigio” tra prevenzione e repressione*, in *Dir. pen. cont.* 6 (2019) 171ss.

Le società committenti del “food delivery” che si avvalevano delle prestazioni dei c.d. ciclofattorini impiegavano piattaforme informatiche dotate di “software” per il contatto diretto con i prestatori d’opera, formalmente lavoratori autonomi. I “riders” provvedevano dunque a eseguire l’incarico assegnato dalla piattaforma e a consegnare i prodotti ai consumatori finali. A tal fine, utilizzavano il proprio mezzo di trasporto e altri dispositivi acquistati personalmente o forniti, dietro corrispettivo, dallo stesso committente (“smartphone”, DPI, divisa, ecc.).

In linea teorica, e coerentemente con l’autonomia della prestazione, il fattorino poteva scegliere quando e per quali ristoratori lavorare; nei fatti, al contrario, la sua attività era del tutto etero-diretta dalle committenti che, per il tramite della piattaforma digitale, gestivano l’intero sistema degli ordini e delle consegne. La piattaforma, in particolare, collegata con l’app installata sui “wearable devices” del lavoratore, consentiva alle società di controllarne movimenti, comportamenti e abitudini (tracciamento dei percorsi, rilevazione della presenza nella zona assegnata, cronometraggio dei tempi di consegna, accettazioni e cancellazioni degli ordini, disconnessioni e pause, ecc.). I sistemi algoritmici, in effetti, per assicurare una gestione “real time” e previsioni future accurate, devono ricevere e analizzare in modo continuativo una notevole quantità e varietà di dati; nei fatti, a ben vedere, la piattaforma informatica monitora e, al contempo, definisce la diligenza richiesta al dipendente¹⁷.

Sul piano retributivo, come noto, i “riders” venivano pagati a cottimo, circa tre euro per ogni consegna; indipendentemente, dunque, dalle ore di connessione alla piattaforma, dalla lunghezza dei tragitti, dalle condizioni del meteo e del traffico, dallo svolgimento di turni di notte o nei giorni festivi. Le mance pagate dai clienti tramite app, in alcuni casi, non venivano versate dalle società committenti, che trattenevano dalla retribuzione anche il costo della divisa e della borsa termica (obbligatorie).

All’impartizione di ordini da parte della piattaforma e al controllo spazio-temporale delle prestazioni si aggiungeva il meccanismo – anch’esso controllante, in funzione premiante/sanzionatoria – del c.d. “rating” reputazionale. Al termine di ogni prestazione, il lavoratore riceveva la valutazione del cliente sul gradimento del servizio. Dall’insieme dei “feedback” ricevuti, riassunti in termini numerici o di punteggio, dipendeva il giudizio sul rendimento e l’affidabilità del “rider” “agli occhi” della piattaforma che, a garanzia della qualità del servizio, selezionava le successive offerte di lavoro al “rider” in base alle sue “performance”.

Ora, il meccanismo del “rating” reputazionale, nei fatti, rimetteva alla clientela le decisioni sul rapporto di lavoro del ciclofattorino, poiché agganciava le successive determinazioni dell’algoritmo all’opinione espressa tramite app dai consumatori; giudizi invero inattendibili o, comunque, non verificabili. Anzi tutto, come detto, per l’insostenibilità dei tempi di talune consegne in rapporto alla lunghezza del tragitto, da svolgersi in condizioni meteo avverse e/o di traffico stradale (circostanze estranee, dunque, alla produttività del prestatore e alla sua diligenza), ovvero secondo modalità contrarie alle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro; ancora, i giudizi venivano resi da un soggetto esterno all’organizzazione e si dimostravano, dunque, inidonei, da soli, a fondare un trattamento deteriore del lavoratore o l’eventuale applicazione di misure disciplinari nel rispetto dei criteri di proporzionalità e adeguatezza o del principio del contraddittorio. Si consideri, infine, che l’elaborazione delle statistiche sull’insieme delle valutazioni espresse dai clienti veniva svolta dall’algoritmo prendendo in considerazione dati inaccessibili al prestatore d’opera, secondo meccanismi di funzionamento a lui sconosciuti o, comunque, non adeguatamente esplicitati.

¹⁷ Sul cronometraggio delle consegne, M. Fana, *Non è lavoro, è sfruttamento*, Bari 2017, 47.

Le ricadute del “rating” reputazionale sulla selezione dei “riders” ai fini dell’offerta di nuovi incarichi sostanziano, nei fatti, l’esercizio del “tecno-potere” disciplinare. Le sanzioni, invero atipiche, venivano applicate a mezzo dei seguenti metodi: mancato pagamento dei compensi; trattenuta delle mance o applicazione di *malus* sulla retribuzione giornaliera, a titolo di penale, nel caso in cui la percentuale di accettazione degli ordini da parte del “rider” fosse inferiore al 95% o qualora la percentuale di cancellazione superasse il 5%; l’accesso differito alla piattaforma per la prenotazione degli slot di disponibilità alle consegne, con conseguente diminuzione delle occasioni di lavoro e, dunque, della retribuzione; la disattivazione dell’ “account”.

Gli accertamenti dell’autorità giudiziaria milanese sulla rete di cooperative fittizie, nate allo scopo di schermare le aziende committenti da forme di responsabilità nei confronti dei lavoratori, da un lato, ha disvelato nuove e meno spesse forme di sfruttamento lavorativo (c.d. caporalato grigio), realizzato negli ambienti urbani mediante l’approfittamento dello stato di bisogno degli individui, in tal modo indotti a sottoporsi a condizioni di lavoro pericolose, distorte o, comunque, scorrettamente qualificate sul piano contrattuale; dall’altro lato, ha messo a fuoco – per quel che più interessa – il fenomeno del “digital labor exploitation”, le cui pratiche sconfiggono la narrazione di un management algoritmico oggettivo, infallibile e immune da “bias” umani e dinamiche discriminatorie. Di più: la valorizzazione degli elementi di prova raccolti nel corso delle indagini ha in certo senso arricchito le potenzialità interpretative della fattispecie di cui all’art. 603-*bis* c.p., pur sempre nel rispetto della tassatività penale.

L’integrazione degli indici sintomatici del delitto di sfruttamento, infatti, si realizza “per mano” della piattaforma digitale: i) «la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi [...], o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato» (tenendo conto anche delle c.d. mance rubate e del trattenimento dell’acconto versato per divisa e borsa termica all’avvio della collaborazione); ii) «la reiterata violazione della normativa relativa all’orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie», anche in considerazione del riconoscimento del vincolo di subordinazione; iii) le «violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro»; iv) infine, «la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro» e «a metodi di sorveglianza [...] degradanti».

Il riscontro di quest’ultimo indice, in realtà, è stato criticato. Non è detto, cioè, che l’uso di algoritmi integri sempre e comunque una forma di sorveglianza degradante. Il «problema, piuttosto, è quello di verificare se il funzionamento degli stessi possa determinare discriminazioni rilevanti», allorquando, per esempio, la piattaforma penalizzi ogni forma di astensione dal lavoro, comprese quelle derivanti dall’esercizio di diritti sindacali¹⁸.

In ogni caso, la contestazione dell’art. 603-*bis* c.p. conferma la «capacità della norma di adattarsi a differenti contesti economico-produttivi» ai fini del contrasto alle nuove forme di sfruttamento¹⁹; segnatamente, la «sopraffazione retributiva e trattamentale» delle vittime, perlopiù stranieri richiedenti asilo che versavano in condizioni di vulnerabilità, isolamento sociale e bisogno di cui le società committenti avevano approfittato²⁰.

¹⁸ A. Lucifora, *Lo sfruttamento del lavoro. La costruzione del “tipo” tra istanze di determinatezza e obblighi sovranazionali di tutela*, Torino 2024, 25.

¹⁹ P. Brambilla, *Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo al banco di prova della prassi: spunti di riflessione sui confini applicativi della fattispecie alla luce della prima condanna per caporalato digitale nel caso Uber. Nota a G.u.p., Trib. Milano, sent. 15 ottobre 2021, n. 2805*, in *Sist. pen.* 3 (2022) 150. V. anche A. Esposito, *Gig Economy e recupero della legalità*, in www.lalegislationepenale.eu (2020).

²⁰ Sulla definizione dello stato di bisogno, G. Rotolo, *A proposito del ‘nuovo’ delitto di ‘intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro’*. Note critiche sul controllo penale del c.d. caporalato, in V. Ferrante (cur.), *Economia ‘informale*

Come detto in relazione al Regolamento (UE) 2024/1689, i sistemi di IA possono determinare un importante *vulnus* alla posizione dei lavoratori anche al di fuori della fattispecie valorizzata dai procedimenti sul c.d. caporalato digitale nel settore della logistica. Si pensi, per esempio, alla fase di selezione dei candidati a una posizione lavorativa (filtro e classificazione dei CV, estrazione dei dati utili al reclutamento) o anche dei lavoratori licenziandi; in tali casi, l'utilizzo di algoritmi può occultare il ricorso a criteri discriminatori come l'esclusione automatica delle donne incinte o in età fertile, o la considerazione di fattori quali etnia, credo religioso, orientamento sessuale, disabilità²¹. In generale, è la stessa informatizzazione del rapporto lavorativo e dell'esercizio (evidentemente distorto) delle prerogative datoriali a veicolare un serio rischio di violazione dei diritti individuali, posta la vocazione programmatica degli algoritmi alla massimizzazione della produttività e all'efficienza “costi quel che costi” e, dunque, allo sfruttamento e alla discriminazione dei prestatori²², anche in chiave penalmente rilevante²³.

4.- IA e tutela dei lavoratori: il ruolo delle organizzazioni.

Si è visto come lo slittamento «del “range” di azione della fattispecie dalle dinamiche tipiche delle organizzazioni intrinsecamente criminali [...] al mondo delle organizzazioni imprenditoriali complesse, in cui la patologia del fattore produttivo umano è funzionale all'abbattimento dei costi variabili, all'aumento della produttività e all'incremento dei profitti» restituisca, oggi, «l'immagine del caporalato quale tipica espressione del “corporate crime”»²⁴; una sorta di paraschiavismo urbano, realizzato in contesti di base leciti, evoluti, persino formalmente virtuosi dal punto di vista dell'attenzione (di facciata) alla legalità e alla “compliance”²⁵.

Il tema, dunque, non riguarda più l'iniziativa criminale del singolo, bensì la colpa d'organizzazione, ossia del malgoverno dei rischi derivanti dall'affidamento dei rapporti di lavoro all'IA, allorché l'algoritmo sia (nella migliore delle ipotesi) impreparato al rispetto della disciplina lavoristica o non adeguatamente informato – e, quindi, controllato... – circa i divieti di discriminazione dei lavoratori; oppure (nello scenario peggiore) intenzionalmente addestrato alla violazione dei diritti dei prestatori d'opera e dei principi etici che dovrebbero guidare l'attività d'impresa²⁶.

Ora, se il problema degli abusi realizzati dall' “algorithmic management” dipende, nella maggior parte dei casi, dalla disorganizzazione degli enti che ricorrono ai nuovi strumenti di IA, spetta proprio a questi ultimi il compito di intervenire sulle cause delle distorsioni, agendo in via diretta sull' “owner” (digitale) dei processi che realizza le violazioni: l'algoritmo. Si tratta, d'altra parte, di fare applicazione dei principi cui è ispirata la normativa unionale: intervento e sorveglianza umana.

e politiche di trasparenza. *Una sfida per il mercato del lavoro*, Milano 2017, 156; A. di Martino, *Stato di bisogno o condizione di vulnerabilità tra sfruttamento lavorativo, tratta e schiavitù*, in *Arch. pen.* 1 (2019).

²¹ Sul tema, S. Laulom, *Discrimination by Algorithms at Work*, in T. Gyulavári-E. Menegatti (cur.), *Decent Work in the Digital Age* cit. 278. Osserva l'Autrice: «There is no technological magic or mathematical neutrality: algorithms are designed by humans using data that mirror human practices».

²² Merlo, *Sfruttamento dei riders* cit.

²³ V. Di Cerbo, *Algorithmic management e piattaforme digitali: verso una normativa EU finalizzata a fissare livelli minimi comuni di tutela dei lavoratori*, in *Lavoro Diritti Europa* 1 (2024) 4-5.

²⁴ M. Riccardi, *Dai sintomi alla patologia. Anamnesi del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Giur. pen. web* 2 (2022) 2.

²⁵ Sul tema, A. Violante, *Super-sfruttamento in ambiente urbano. Lo stato dell'arte*, in E. Nocifora (cur.), *Quasi schiavi. Paraschiavismo e super-sfruttamento nel mercato del lavoro del XXI secolo*, Santarcangelo di Romagna 2024, 19ss. V. anche M. Catino, *Normal organizational wrongdoing? Grandi imprese e devianza organizzativa*, in *Sist. pen.* (2024), in relazione a diversa casistica (“supply chain” del settore moda e lusso).

²⁶ Su questi temi, A. Mangione, *Intelligenza Artificiale, attività d'impresa e diritto penale. La «funzione di garanzia» nell'organizzazione e dell'organizzazione per la «sorveglianza dell'AI»*, Torino 2024, 332ss.

A ben vedere, il Regolamento (UE), da un lato, prende posizione a favore dei cittadini/lavoratori, sancendo il diritto dei singoli alla spiegazione dei processi decisionali adottati dall'IA (art. 86) e a ricevere un'adeguata formazione, nonché estendendo, a coloro che segnalino violazioni da parte dell'IA, le tutele previste dalla Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di “whistleblowing” (art. 87). Dall'altro lato, riconosce alla “corporate liability” un ruolo cruciale per la prevenzione delle ingerenze e distorsioni applicative dell'IA, richiamando le aziende al dovere organizzativo di garantire che i sistemi utilizzati a fini gestori rispettino le prescrizioni e i divieti previsti dal diritto UE, pena l'inflizione di sanzioni significative (art. 99)²⁷.

Ciò potrà avvenire, sul piano tecnico, orientando l'IA alla segnalazione di ogni situazione sospetta e alla pronta indicazione di azioni rimediali (“red flag” in caso di sovraccarichi, non conformità e potenziali indici di sfruttamento). A monte, invece, sul piano organizzativo, le società dovranno adottare e attuare sistemi di gestione e controllo idonei a minimizzare, per quanto possibile, i rischi insiti nel ricorso all'IA, con particolare riferimento alle offese agli interessi individuali dei soggetti dell'organizzazione e della catena di fornitura, indipendentemente, dunque, dall'inquadramento contrattuale.

In Italia ciò potrà avvenire nella cornice dei “compliance program” di cui al D.Lgs. 231/2001²⁸. Si noti, peraltro, da questo punto di vista, che il Regolamento (UE) incoraggia i produttori di sistemi di IA a elaborare e applicare, su base volontaria, codici di condotta finalizzati alla tutela delle persone vulnerabili, coinvolgendo le organizzazioni imprenditoriali e sindacali sotto il profilo degli obiettivi da perseguire (art. 95).

Il tema, in sintesi, concerne la responsabilità sociale d'impresa e le iniziative di auto-normazione degli enti che fissino, auspicabilmente, standard di sicurezza (ed etici) più elevati di quelli imposti dal Regolamento, riferibili non solo agli interessi più strettamente minacciati dall'IA (“privacy”, salute), ma, più in generale, ai diritti umani (cfr. Council of Europe Framework Convention on Artificial Intelligence and Human Rights, Democracy and the Rule of Law, adottata dal Comitato dei Ministri il 17/05/2024; o ancora la Direttiva (UE) 2024/1760, c.d. Corporate Sustainability Due Diligence Directive - CSDDD)²⁹. La richiesta, peraltro, è adeguata al presidio di rischi in evoluzione continua, come la tecnologia dai quali originano.

Da una “governance” attenta ai rischi derivanti dal ricorso alla tecnologia potrà discendere, in definitiva, un complessivo miglioramento delle condizioni delle persone (in ispecie vulnerabili) e, insieme, dei processi aziendali. Le imprese dovranno infatti interrompere la ricerca di lavoro a basso costo e investire in innovazioni digitali volte ad agevolare e proteggere il lavoro umano, secondo la logica della legalità conveniente e di incremento del valore (anche reputazionale) dell'azienda nel lungo periodo³⁰.

Abstract.- A valle di un breve inquadramento empirico-criminologico del fenomeno del caporalato digitale nella “Gig Economy” e del riepilogo degli ultimi interventi normativi (interni ed euro-unitari) sul fronte delle tutele prevalentemente lavoristiche, il contributo si propone di esaminare i nuovi

²⁷ Su questi profili, Di Cerbo, *Digitalizzazione* cit. 9.

²⁸ I modelli 231 potranno eventualmente essere implementati anche nell'ambito di una procedura ex D.Lgs. 159/2011 volta alla bonifica aziendale (artt. 34 e 34-bis).

²⁹ In argomento, M. C. Canato, *La responsabilità da reato degli enti di fronte al 'rischio da intelligenza artificiale': responsibility gap e 'rinnovata' corporate liability*, in *Quaderni del dottorato in Giurisprudenza dell'Università di Padova - 2024*, Milano 2025, 61ss.

³⁰ Fana, *Non è lavoro* cit. 55-56, rimarca come in Italia non scompaiano ancora i lavori di facchinaggio per l'assenza di incentivi a investire nell'innovazione digitale.

scenari applicativi del delitto *ex 603-bis* c.p. e il potenziale contributo dell'IA per la prevenzione dello sfruttamento lavorativo nei contesti organizzativi.

After an empirical and criminological overview of the phenomenon of digital labour exploitation in the GIG Economy and a summary of the latest Italian and European laws, the Paper aims to examine the new scenarios in which the offence under Article 603-*bis* of the Italian Criminal Code may be applied and the potential contribution of AI to the prevention of labour exploitation in organisational contexts.