

"Il tuo capo è un algoritmo" di Antonio Aloisi e Valerio De Stefano

di Chiara Visentin

Recensione a: Antonio Aloisi e Valerio De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, Roma-Bari 2020, pp. 248, 18 euro (scheda libro)

In *Il tuo capo è un algoritmo*, Antonio Aloisi e Valerio De Stefano argomentano in maniera serrata e ricca per liberare dai fraintendimenti e dalle indebite semplificazioni che abbondano nel dibattito pubblico la complessa e cruciale questione del lavoro mediato e organizzato tramite o in funzione di algoritmi e la sua regolamentazione. Si tratta di un tipo di operazione di vitale importanza, perché le possibilità concrete di agire collettivamente e politicamente in questo campo sono legate a doppio filo alle cornici concettuali attraverso cui lo si legge. Gli autori ne sono consapevoli, e mirano a rivolgersi a una vasta platea rendendo fruibili le interpretazioni e le soluzioni offerte dalla disciplina del diritto del lavoro, mostrandone in maniera persuasiva la rilevanza e l'attualità - che spesso tendiamo a dimenticare davanti alle accattivanti interfacce delle app e dei siti su cui migrano sempre più mansioni. Il messaggio centrale del libro è che governare l'innovazione tecnologica e in senso più lato tecnica è possibile, desiderabile e infine urgente, e gli equivoci che ci fanno credere il contrario vanno sfatati uno a uno mostrandone l'incongruenza con il quadro che emerge dai fatti, il buon senso e gli studi accumulati in svariati campi del sapere.

Ad esempio, dobbiamo smettere di pensare secondo le logiche del determinismo tecnologico, e riappropriarci di una profonda consapevolezza che sono in primo luogo le pratiche sociali e le decisioni collettive, e non le tecnologie che vi figurano e fungono da strumento, di per sé socialmente inerti, a plasmare il lavoro. Anche la spesso ventilata radicale novità dei nuovi modelli di lavoro resi possibili dalle piattaforme deve essere ridimensionata, e gli autori mostrano come essi si situino in continuità con sviluppi precedenti in particolare nella direzione della precarizzazione, della temporaneità e dell'erosione di tutele nei rapporti lavorativi. Riconquistare il senso di una non trascurabile continuità rispetto al passato più o meno recente, in questo ambito come in altri riguardanti l'impatto delle nuove tecnologie, consente di mettere in gioco una serie di potenti strumenti ereditati dai nostri predecessori, come in questo caso quelli del diritto del lavoro; al tempo stesso, ci inchioda alla responsabilità di cercare di comprendere fino in fondo quel che sta succedendo e agire per evitare gli scenari peggiori, lasciando cadere l'alibi di un "Nuovo" alieno e incomprensibile di cui saremmo in balia e riguardo a cui non potremmo fare altro che inventare neologismi.

Gli autori propongono dunque una visione votata alla demistificazione e insieme equilibrata e propositiva, che non cade negli opposti errori di minimizzare la gravità dei problemi e la difficoltà delle sfide che ci troviamo di fronte, e di lasciare intendere che il nostro margine di manovra ne sia fatalmente limitato. Lo spirito della modernità classica e le sue idealità politiche di autonomia e autodeterminazione collettiva traspaiono in pagine sia rigorose sia accorate - ideali di cui sentiamo spesso lamentare la perdita di peso o finanche la fine, e che qui al contrario emergono come vitali, attualissime e valide guide per pensare seriamente al futuro che vogliamo abitare e costruire. Un futuro in cui il progresso tecnologico e il digitale favoriscano «i molti e non i pochissimi», in cui la figura del lavoratore goda di tutele e potere negoziale a fronte dell'autorità esercitata dal datore di lavoro - qualunque sia la sua natura e modalità di operazione - , in cui il lavoro che svolgiamo sia lavoro di qualità, e non lavoro a tutti i costi con il solo obiettivo di veder crescere le statistiche sull'occupazione: «Qualunque volto abbia, il cambiamento non può accadere accidentalmente; è

importante che sia frutto di scelte consapevoli che rispondano a un interrogativo secco: non quanto, ma quale lavoro vogliamo».

Se le promesse liberatrici delle tecnologie digitali sembrano essere state sotto molti aspetti tradite, questo non solo non deve indurci ad auspicare freni o disinvestimenti rispetto all'innovazione tecnologica stessa[1], ma nemmeno a svalutare come ingenua utopia quelle stesse promesse, perché «O le innovazioni digitali servono (anche) a cambiare il corso della storia, oppure tanto vale considerarle appendici delle debolezze umane, rinunciando una volta per tutte all'idolatria della novità». Dobbiamo quindi assumerci il compito di incanalare questo potenziale in modo da riportarne in primo piano e realizzarne le possibilità benefiche per società e individui, attraverso un'infrastruttura normativa progettata in modo accorto, consapevole e lucido.

Per farlo, è importante non lasciarsi accecare dalle previsioni ed estrapolazioni della futurologia che ciclicamente fanno la loro comparsa e ciclicamente vengono smentite dagli sviluppi successivi, e assolvono spesso una funzione deresponsabilizzante, come quelle sulla fine del lavoro. Il lavoro attraversa certo una fase di profondi mutamenti, ma questi mutamenti sono estremamente difficili da prevedere date le complessissime interdipendenze di fattori eterogenei in gioco. Queste interdipendenze iniziano ad apparirci ancora più complesse se, in maniera più realistica, pensiamo ai vari lavori non come a blocchi monolitici che possono venire spazzati via tutto d'un colpo da una tecnologia equivalente, bensì come a fasci di mansioni diverse delle quali quasi sempre alcune ma non altre possono risultare a rischio automazione. Il ruolo cruciale della conoscenza tacita[2] sui luoghi di lavoro lascia presagire un bisogno duraturo della presenza umana; vi sono tecnologie la cui introduzione conduce a un aumento dei posti di lavoro, perché aumentano la produzione, perché servono addetti a compiti complementari. La tanto decantata intelligenza artificiale stessa si basa ancora in gran parte sul lavoro di schiere di esseri umani (spesso sottopagati) che, come il turco meccanico di Wolfgang von Kempelen[3] che ha ispirato il nome della piattaforma di crowdworking di Amazon "Amazon Mechanical Turk", si celano dietro agli algoritmi "nutrendoli" con soluzioni a problemi, linguaggio naturale, tagging e descrizioni di oggetti, svolgendo insomma, per aiutarne e renderne possibile lo sviluppo e soddisfacente la performance, ogni sorta di compito che risulta semplice e naturale per noi ma che le IA ancora non riescono a portare a termine in autonomia (i cosiddetti Human Intelligence Tasks).

Risulta dunque imperativo cercare punti di riferimento per una gestione intelligente di questo panorama instabile ma non per questo effimero: per «prepararsi al futuro», come scrivono gli autori, è «d'obbligo innanzitutto prendersi cura del presente». Essi si impegnano quindi a stilare «un dispaccio dal fronte del lavoro che cambia», cioè di quegli ambiti in cui la simbiosi tra lavoratore e algoritmo è oggi più avanzata - rappresentanti, come pionieri e modelli, di una fase incipiente di trasformazioni che tenderanno a coinvolgere sempre più settori.

Un ruolo di primo piano spetta, in questo quadro, al management attraverso algoritmi, un insieme di pratiche sempre più diffuso dalle assunzioni alla gestione dei posti di lavoro. Gli autori hanno coniato l'incisiva espressione «boss ex machina» per etichettare questo fenomeno, ed evocare il carattere troppo spesso arbitrario, finanche capriccioso, ma soprattutto trascendente, oscuro e inappellabile delle decisioni algoritmiche, specialmente quelle basate sulle inferenze del machine learning. Esse sono infatti soggette a innumerevoli bias che possono renderle prone a discriminare sistematicamente categorie e profili tradizionalmente svantaggiati, instaurando circoli viziosi di assenza di opportunità per coloro che non ne hanno mai goduto. Sono, per di più, spesso indecifrabili nei loro meccanismi, delle vere e proprie scatole nere[4] che sputano decisioni senza che chi ne è l'oggetto sia informato con esattezza sulle ragioni che le hanno determinate, trovandosi così privato della facoltà di difendersi.

Il controllo del lavoratore che gli strumenti algoritmici rendono possibile ha una portata e un'intensità senza precedenti. Esso può dar luogo a miscele perniciose di «tanto controllo e zero regole»:

un'exasperazione delle asimmetrie per cui a fronte di un monitoraggio minuzioso e invasivo del lavoratore - che si estende talvolta anche fuori dall'ambito lavorativo in senso stretto attraverso una raccolta e un immagazzinamento rapace di dati personali -, per cui ogni aspetto della sua prestazione viene inesorabilmente misurato con precisione e utilizzato in valutazioni e decisioni riguardo al suo futuro, si assiste a un'assenza di regole esplicite e stabili che introducano prevedibilità dal punto di vista del lavoratore stesso, il quale è trattato come fungibile nelle modalità e tempi determinati da schemi di ottimizzazione continuamente aggiornati di cui si trova in balia[5]. Spesso tutte le caratteristiche poco desiderabili legate all'algoritmizzazione del lavoro sono condensate nel cosiddetto lavoro su piattaforma o della gig economy, che tende a configurarsi come l'ultima frontiera della precarizzazione e l'erosione delle tutele dei lavoratori: deskilling, mortificazione salariale, controllo capillare, arbitrarietà e opacità nella gestione, assenza del diritto alla disconnessione, forme simili al cottimo.

Eppure, argomentano gli autori, non deve per forza andare così. Non ci troviamo di fronte a un'alternativa tra innovazione e diritti: al contrario, «il diritto è un alleato dell'innovazione autentica»[6]. Il diritto del lavoro ha la sua ragion d'essere nei poteri del datore di lavoro nell'impresa integrata verticalmente, poteri che "costituzionalizza" limitandoli; ci si inganna se si pensa che basti una formale esternalizzazione delle mansioni attraverso meccanismi nominalmente di mercato per far venir meno questa ratio: se il controllo imposto al lavoratore è tale da far svuotare di senso la menzione dell'autonomia, se l'asimmetria è tale da rendere ridicolo il riferimento a un paritario scambio di mercato, la sostanza deve prevalere sulla forma nel determinare quali norme si applichino. Inoltre, la disarticolazione della situazione che associa l'internalizzazione (controllo legittimo) alle piene tutele del diritto del lavoro tende ad avere effetti perversi sulla stessa competitività del business, perché genera disallineamenti tra gli interessi dei lavoratori e quelli dell'imprenditore che possono, ad esempio, ostacolare la sperimentazione da parte di quest'ultimo: «Quando si tratta di competere per davvero e macinare risultati nel lungo periodo, vale una regola semplice: solido è meglio di liquido».

Al termine di queste e molte altre considerazioni sulle attuali forme del lavoro algoritmicamente organizzato, mirando a valutare e specificare la rilevanza di molteplici concetti e strumenti del diritto del lavoro nei confronti di questi nuovi sviluppi, gli autori concludono offrendo una rosa di proposte pragmatiche per «salvare la trasformazione digitale da sé stessa»[7] - con in vista in primo luogo il contesto italiano ed europeo, del quale espongono e apprezzano i passi già compiuti in questa direzione. Assumere i contingenti più assidui di lavoratori delle piattaforme, introdurre una serie di chiarificazioni e garanzie come un codice di condotta per gli operatori digitali, regole trasparenti ed eque sul pagamento del lavoro online, obblighi precisi per chi intenda esternalizzare, certezza dei diritti per il lavoro flessibile qualunque sia il suo status; e poi rendere trasferibile e conservabile dal lavoratore il suo rating personale guadagnato lavorando su piattaforma, stabilire orari minimi garantiti; intervenire sui sistemi di welfare riducendone le condizionalità e instaurando sussidi universali, per minimizzare le situazioni di lavoro non dignitose; sul fronte sindacale infine, formare sindacati sempre più in grado di focalizzarsi sulle battaglie per i diritti digitali, e negoziare collettivamente con la partecipazione attiva di tutte le parti sociali il ruolo delle nuove tecnologie sui posti di lavoro. Più in generale, con un'immagine significativa tratta da un parere del Comitato economico e sociale europeo[8] che gli autori ribadiscono anche in un recente articolo[9], e che ben racchiude lo spirito del loro lavoro, «[a]l posto di un avvenire senza conducente, come le vetture che si guidano da sé, è importante sforzarsi di disegnare e attuare un modello che veda l'umano al comando, con i decisori umani "al volante" delle trasformazioni tecniche e sociali».

[1] Gli autori ribadiscono al riguardo con decisione che «Non si tratta di invocare meno innovazione, specie in Italia dove su questo fronte siamo, colpevolmente, in ritardo».

[2] Il sapere interiorizzato di cui ci serviamo ma che tende a restare implicito, non essendo facile da articolare, verbalizzare o comunicare - la prima teorizzazione del concetto è attribuita a Michael Polanyi (*The Tacit Dimension*, 1966).

[3] Molto noto automa scacchistico fraudolento costruito nel 1770, reputato a lungo un autentico automa.

[4] L'espressione di scatola nera in riferimento alle decisioni algoritmiche si è diffusa soprattutto a partire dal libro *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information* del giurista statunitense Frank Pasquale (2015).

[5] Il tema delle profonde e perniciose asimmetrie di potere e conoscenza introdotte dai giganti del web con i loro modelli di estrazione e commercializzazione predatorie dei dati personali e delle predizioni comportamentali elaborate grazie a essi è sviscerato nell'importante libro *Il capitalismo della sorveglianza* di Shoshana Zuboff (2019), recensito su Pandora Rivista 1/2020 da Giacomo Buzzao.

[6] Le ragioni per cui lo è che gli autori evidenziano sono che «consente parità di condizioni tra operatori in competizione, abilita le sperimentazioni più rischiose e ne protegge i risultati, media tra posizioni dissonanti e interessi in conflitto, amministra i costi di transazione, assicura certezza e programmabilità, riequilibra gli scompensi e sanziona le posizioni dominanti».

[7] Questo decalogo di proposte migliorative «per un futuro digitale sostenibile» è stato elaborato per la prima volta dagli autori insieme al computer scientist attivo nell'ambito sindacale tedesco Six Silberman nel 2017. Antonio Aloisi, Valerio De Stefano e Six Silberman, "Manifesto per salvare la gig economy", Pagina99, 26 maggio 2017.

[8] Parere del Comitato economico e sociale europeo su «L'intelligenza artificiale - Le ricadute dell'intelligenza artificiale sul mercato unico (digitale), sulla produzione, sul consumo, sull'occupazione e sulla società» (parere d'iniziativa, 2017): «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».

[9] Antonio Aloisi e Valerio De Stefano, "Les algorithmes pour contremaîtres", *Le Grand Continent*, 8 dicembre 2020.