

Il potere (e dovere) di controllo del datore di lavoro al cospetto delle più recenti innovazioni tecnologiche.

Prime valutazioni tra intelligenza artificiale e robotica

PREMESSE

Le più recenti innovazioni tecnologiche, tra le quali spiccano senza dubbio l'intelligenza artificiale e la robotica, si ritiene che andranno a incidere sensibilmente sulle modalità di esercizio dei poteri datoriali. Per esempio, si discute fin d'ora della possibilità che le direttive provengano da *robot*, *cyborg* e *cobot*, ovvero che il controllo della prestazione lavorativa possa essere attuato in maniera ancor più sofisticata, attraverso mezzi maggiormente raffinati e inferenziali (con l'evidente rischio di un'accresciuta pervasività), fino all'impiego di sistemi dotati di autonomia decisionale che, almeno in astratto, potrebbero spingersi sino all'attivazione dell'*iter* disciplinare nei confronti del lavoratore inadempiente.

Il dibattito, che invero contempla anche aspetti etici e sociali, oltretutto puramente economici e lavoristici, pare ben lontano dal potersi ritenere assestato, attesa anche l'impossibilità di individuare, allo stato, un reale momento di stabilizzazione (ma certo non di arrivo) di questa trasformazione epocale. Lungi dal poter stabilire con sufficiente certezza eventuali punti di approdo, nelle pagine seguenti si intende invece valutare, anche a livello pratico e operativo, le conseguenze giuslavoristiche che l'utilizzo delle suddette nuove tecnologie può produrre sull'esercizio del controllo di stampo datoriale.

Quale doverosa premessa, al fine di meglio enunciare il metodo della presente indagine, va chiarito che il controllo attuato dal datore di lavoro può essere analizzato, come si farà nel prosieguo, secondo due fondamentali declinazioni:

- quale diritto posto in capo all'attore datoriale, che può esercitarlo per determinate funzioni: ad esempio, al fine di verificare il corretto adempimento della prestazione lavorativa - in prima persona o mediante i suoi sottoposti in via gerarchica¹ - ovvero allo scopo di addivenire alla tutela del patrimonio aziendale;

¹ Art. 2086 cod. civ.

- quale vero e proprio dovere posto in capo alla figura datoriale, la quale risulta assegnataria di svariate responsabilità e precipui compiti in ordine alla concretizzazione del rapporto di lavoro. Tali oneri - in particolare di vigilanza e sorveglianza - sono normalmente correlati a obiettivi sovraordinati individuati dall'ordinamento. Si pensi, ad esempio, al cardinale obiettivo di preservare la salute e la sicurezza del lavoratore, che trova il proprio fondamento nell'art. 32 della Costituzione e la specifica concretizzazione, per quanto attiene all'ambito lavoristico, nell'art. 2087 cod. civ. e nella correlata disciplina prevenzionistica.

Va da sé che le suddette forme di controllo devono attuarsi secondo i requisiti, le condizioni e, ovviamente, i limiti posti dal nostro impianto giuslavoristico, il quale - per vero in maniera piuttosto stratificata - consegna una serie di prescrizioni volte a contenere e riproporzionare il potere della parte forte del rapporto di lavoro.

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E POTERE DI CONTROLLO

Non pare così immediato, nei tempi odierni, stabilire quale sia la corretta normativa applicabile ai più recenti strumenti che rendono possibile il controllo datoriale. Se è vero che, per l'Intelligenza artificiale, è stata strutturata una prima funzionale normativa interna², sulla scorta del diritto eurounitario³, foriera di particolari limitazioni e, dunque, di tutele per il lavoratore, è altrettanto vero, però, che a fronte di peculiari innovazioni quali la robotica e, soprattutto, la biorobotica⁴ (dai contorni difficilmente decifrabili per i non addetti ai lavori), lo storico sistema di protezioni di tipo giuslavoristico potrebbe apparire ancora non pienamente attrezzato.

Sulla questione, in una linea trasversale, va richiamato fin da subito l'impianto statutario e, in particolare, l'art. 4 della Legge n. 300/1970, di disciplina degli *"Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo"*.

Molto si è detto sull'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, segnatamente rispetto alla sua tenuta nel tempo e al mantenimento delle sue funzioni, invero con pareri discordanti: c'è chi ne ha segnalato l'obsolescenza, pur a fronte di una rilevante modifica normativa intervenuta con il "Jobs act"⁵, chi invece ne ha declamato l'adattività e, dunque, la sua pregevole longevità. Il riferimento normativo richiamato, per la verità, parrebbe poter ancora rispondere sufficientemente alle nuove sfide conferite dalle innovazioni tecnologiche. E, soprattutto, non pare in dubbio che le regole e le procedure ivi enunciate debbano essere oggi applicate dai datori di lavoro a fronte dell'utilizzo dell'AI e della robotica, allorquando questi strumenti permettano un controllo.

² L. n. 132/2025.

³ Regolamento (UE) 2024/1689, c.d. *"Ai act"*.

⁴ Così l'Enciclopedia Treccani sulla biorobotica (estratto): area scientifica e tecnologica volta sia allo studio sia alla realizzazione e allo sviluppo tecnologico di sistemi robotici di ispirazione biologica.

⁵ Art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 151/2015.

Sicché, il datore di lavoro deve considerare e rispettare i punti di seguito esposti anche al cospetto dell'AI e della robotica:

- 1) gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato con i sindacati, ovvero, in via residuale, qualora ciò non sia possibile, previa procedura amministrativa con l'Ispettorato;
- 2) le condizioni sopra indicate non si applicano agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (in sostanza: allorquando questi risultino indispensabili ai fini del corretto assolvimento della stessa) e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze;
- 3) le informazioni raccolte mediante gli strumenti in analisi, siano essi indispensabili o meno alla resa della prestazione di lavoro, sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto lavorativo, a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione circa le modalità d'uso degli strumenti stessi e l'effettuazione dei controlli, e che sia rispettata l'integrale normativa riguardante la tutela del dato personale (tra cui il D.Lgs. n. 196/2003, ma anche il Regolamento (UE) 2016/679, "GDPR").

Ovviamente, la figura datoriale deve, inoltre, tenere conto di tutto il sistema sanzionatorio correlato, già esistente, che trova fonte in parte nello stesso Statuto dei lavoratori, in parte nella disciplina specificamente afferente alla *privacy*.

Per quanto attiene, precisamente, al controllo datoriale attuato mediante l'Intelligenza artificiale, si è sopra accennato circa l'esistenza di apposite normative, anche di rango comunitario. Ebbene, fra gli aspetti principali, rispetto a quanto qui di interesse, in quelle sedi è stabilito che:

- “Prima di mettere in servizio o utilizzare un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro, i deployer che sono datori di lavoro informano i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati che saranno soggetti all'uso del sistema di IA ad alto rischio. Tali informazioni sono fornite, se del caso, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dal diritto e dalle prassi dell'Unione e nazionali in materia di informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti”⁶.
- “L'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo deve essere sicuro, affidabile, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali. Il datore di lavoro o il committente è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei casi e con le modalità di cui all'articolo 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152. L'intelligenza artificiale nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro garantisce l'osservanza dei diritti inviolabili del lavoratore senza discriminazioni in funzione del sesso, dell'età, delle origini etniche, del credo

⁶ Art. 26, punto 7, Regolamento (UE) 2024/1689, c.d. “*AI act*”.

religioso, dell'orientamento sessuale, delle opinioni politiche e delle condizioni personali, sociali ed economiche, in conformità al diritto dell'Unione europea"⁷.

Il richiamo espresso al D.Lgs. n. 152/1997 e ai sottesi obblighi informativi, così come modificati dal D.Lgs. n. 104/2022, impone di compendiare, ai fini che qui interessano, con specifico riferimento al rapporto di lavoro subordinato ⁸, quanto ivi disposto, segnatamente all'art. 1-bis:

- **comma 1:** il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati, deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione, 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 (nel rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300/1970);
- **comma 2:** ai fini dell'adempimento degli obblighi sopra indicati, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore, unitamente alle informazioni di cui all'art. 1, D.Lgs. n. 152/1997, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le seguenti ulteriori informazioni: a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi indicati; b) gli scopi e le finalità di tali sistemi; c) la logica ed il funzionamento di tali sistemi; d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare tali sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza di tali sistemi e le metriche utilizzate per misurare i parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse;
- **comma 3:** il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi datoriali sopra esposti. Il datore di lavoro è tenuto a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro 30 giorni;
- **comma 4:** il datore di lavoro è tenuto a integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività sopra indicate, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679, il datore di lavoro effettua un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione

⁷ Art. 11, commi 2 e 3, L. n. 132/2025.

⁸ Si ricorda, tuttavia, che, ex comma 7 dell'art. 1-bis in esame, *"Gli obblighi informativi di cui al presente articolo gravano anche sul committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81"*.

preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui all'art. 36 del Regolamento medesimo;

- **comma 5:** i lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite ai sensi del comma 2 sopra esposto, che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro;
- **comma 6:** le informazioni e i dati sopra elencati devono essere comunicati dal datore di lavoro in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La comunicazione delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati, oltreché l'accesso agli stessi;
- **comma 8:** gli obblighi informativi illustrati non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

Ad ogni buon conto, al di là degli innegabili rischi connessi all'avvento delle nuove tecnologie, specialmente con riguardo alla possibilità di una maggiore (e illegittima) ingerenza datoriale, non si possono che evidenziare alcune plausibili benefiche innovazioni in tema di potere di controllo: il controllo basato sull'AI, o attuabile per mezzo della robotica, potrebbe indubbiamente aiutare a meglio coronare i precetti consegnati dall'impianto statutario (e dalla correlata normativa sulla *privacy*), laddove si ammette e prescrive un controllo datoriale rispettoso, asettico, imparziale e generalmente non mirato (salvo casi eccezionali). Sul punto, si ricorda ad esempio, fra i vari aspetti, che *“le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori”*⁹, questi ultimi senz'altro attuabili mediante l'ausilio delle nuove tecnologie citate.

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E DOVERE DI CONTROLLO, VIGILANZA E SORVEGLIANZA

Come chiarito in precedenza, il datore di lavoro, in parallelo alla sua facoltà di attuare un controllo, è onerato di monitorare e sorvegliare lo svolgimento della prestazione lavorativa, nel rispetto delle diverse finalità individuate dalla legge. Si pensi, tra gli aspetti principali, agli obblighi riguardanti la sorveglianza sanitaria e comunque afferenti alla materia della

⁹ Estratto dell'art. 6, L. n. 300/1970.

salute e sicurezza sul lavoro, oggetto di peculiari disposizioni e, in particolare, della corposa normativa di cui al “TU”, D.Lgs. n. 81/2008.

Sulla questione, vi è da sollevare un aspetto forse ancora poco dibattuto: la posizione di responsabilità del datore di lavoro che non si avvale dell’innovativa strumentazione tecnologica oggetto del presente approfondimento, anche in un’ottica di monitoraggio del rischio, in piena funzione prevenzionistica, financo, ove possibile, in una chiave predittiva¹⁰. Oltre agli effetti sostitutivi¹¹, può ritenersi, infatti, che l’AI soprattutto, ma anche la robotica, sempre più assumeranno la valenza di veri e propri presidi di sicurezza a tutto tondo, da ritenersi indispensabili per la protezione del lavoratore, alla luce del dettato di cui all’art. 2087 cod. civ. (e della giurisprudenza correlata). In quella sede, per l’appunto, si fa espresso riferimento, oltrech  alla particolarit  del lavoro, anche all’esperienza e alla tecnica in grado di tutelare l’integrit  fisica e la personalit  morale dei prestatori di lavoro, in un determinato momento storico. Come efficacemente chiarito in giurisprudenza sul tema, *“La questione   dunque se il datore di lavoro debba adeguare i dispositivi di sicurezza all’evoluzione della tecnica ancor prima che vi sia un obbligo normativamente imposto”*¹², dovendosi considerare, a tal proposito, quanto segue:

1. “Il datore di lavoro deve ispirare la sua condotta alle acquisizioni della migliore scienza ed esperienza per fare in modo che il lavoratore sia posto nelle condizioni di operare con assoluta sicurezza. Pertanto, non   sufficiente che una macchina sia munita degli accorgimenti previsti dalla legge in un certo momento storico, se il processo tecnologico cresce in modo tale da suggerire ulteriori e pi  sofisticati presidi per rendere la stessa sempre pi  sicura. L’art. 2087 cod. civ., infatti, nell’affermare che l’imprenditore   tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa misure che, secondo le particolarit  del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrit  fisica e la personalit  morale del lavoratore, stimola obbligatoriamente il datore di lavoro ad aprirsi alle nuove acquisizioni tecnologiche”¹³;
2. “La formulazione della norma in esame, attraverso l’espresso riferimento alle “misure che secondo la particolarit  del lavoro, l’esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare la integrit  fisica e la personalit  morale dei prestatori di lavoro”, correla l’obbligo di protezione alle concrete e indefinite situazioni di rischio a cui il lavoratore

¹⁰ A tal proposito,   possibile evocare la sentenza della Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav., del 20 novembre 2020, n. 26512, e in particolare il seguente estratto: *“Pertanto, il datore di lavoro, quale garante ultimo della incolumit  psico-fisica dei lavoratori, non deve limitarsi a predisporre le misure di sicurezza ritenute necessarie e ad informare i dipendenti delle stesse, ma deve, altres , attivarsi e controllarne, con prudente e continua diligenza, la puntuale osservazione [...], perch  gli obblighi che l’art. 2087 c.c. impone all’imprenditore in tema di tutela delle condizioni di lavoro non si riferiscono solo alle attrezzature, ai macchinari ed ai servizi che egli fornisce o deve fornire, ma si estendono alla fase dinamica dell’espletamento del lavoro ed all’ambiente lavorativo, in relazione al quale, le misure e le cautele da adottare devono prevenire sia i rischi insiti in quell’ambiente, sia i rischi derivanti dall’azione di fattori ad esso esterno ed inerenti al luogo in cui tale ambiente si trova”*.

¹¹ Sugli effetti sostitutivi, ad esempio, la Risoluzione del Parlamento europeo del 16 febbraio 2017, recante raccomandazioni alla Commissione concernenti norme di diritto civile sulla robotica, ha osservato *“le grandi potenzialit  offerte dalla robotica per migliorare la sicurezza sul posto di lavoro mediante il trasferimento di alcuni compiti pericolosi e dannosi dagli esseri umani ai robot”*.

¹² Cassazione penale, Sez. 4, 26 aprile 2000, n. 7402.

¹³ Cassazione penale, Sez. 4, 26 aprile 2000, n. 7402.

può trovarsi esposto e in tal modo impone al datore di lavoro l'adozione non solo delle misure cd. nominate ma anche di tutte quelle che, seppure non tipizzate, siano richieste dalle conoscenze tecniche e dall'esperienza riferite ad un determinato momento storico"¹⁴;

Si consenta, a questo punto, un parallelismo forse eccessivamente semplificatore, ma che si ritiene essere altamente esplicativo, in termini di mitigazione (sperabilmente eliminazione) del rischio: tali innovazioni tecnologiche, nel contesto lavorativo, possono essere considerate un po' come il casco per il motoveicolo o le cinture di sicurezza in automobile, oggi presidi obbligatori volti ad assicurare un'adeguata protezione a conducenti e passeggeri, la cui mancata adozione pare ormai inconcepibile, diversamente da quanto accadeva in passato.

ATTENZIONI E BUONE PRASSI

Si è avuto modo di chiarire, in precedenza, la correlazione esistente tra le nuove tecnologie (probabilmente, al momento, quelle di maggiore interesse) e la sfaccettata normativa afferente al controllo datoriale.

A conclusione dell'indagine e a opportuna integrazione di quanto sin qui osservato, si vogliono evidenziare alcune cautele e buone prassi, dal carattere più generale, volte ad indirizzare correttamente l'operato dei professionisti e dei datori di lavoro.

Dal punto di vista del potere di controllo esercitabile dal datore di lavoro, a fronte di una regolazione che potrebbe apparire (inevitabilmente) sempre in rincorsa rispetto alle innovazioni tecnologiche, nell'eventualità in cui si profili una disciplina non pienamente aderente alla strumentazione in utilizzo, risulterà ogniqualvolta salvifico, oltretutto cautelativo, per i professionisti e i datori di lavoro seguire e attuare i precetti fondanti del diritto del lavoro, anche sulla scorta dei principi consegnati dal diritto comunitario e di quelli disegnati appositamente dalla normativa riguardante la tutela del dato personale: sicché, riepilogando, il controllo sui lavoratori attuato mediante le nuove tecnologie non potrà comunque risultare sproporzionato, né dare adito a un clima *poliziesco*; dovrà essere oggetto di informazione preventiva e genuinamente e perpetuamente indirizzato alle funzioni ammesse dall'ordinamento, nonché risultare pertinente e minimizzato rispetto alle finalità perseguite.

Per quanto concerne, invece, il discorso riguardante gli oneri gravanti sulla figura datoriale, attese le sue fisiologiche attribuzioni, oggi più che mai diventa imprescindibile (inizialmente) sperimentare, ovvero (nel brevissimo) ricorrere, alle nuove tecnologie succitate, in particolare destinandole quando possibile alla tutela della sicurezza del lavoratore. Queste, difatti, possono certamente venire in considerazione nella prospettiva di quell'"*adeguamento permanente*"¹⁵, dal carattere dinamico, sotteso all'art. 2087 cod. civ.,

¹⁴ Cassazione Civile, Sez. 5, 06 giugno 2024, n. 15852.

¹⁵ Cassazione Civile, Sez. Lav., 06 settembre 1988, n. 5048.

in attuazione dell'art. 32 della Costituzione, quali strumenti che possano assurgere a baluardo per la salvaguardia dei lavoratori.

Del resto, per individuare gli effetti e gli obiettivi consentiti e auspicati dall'ordinamento, in relazione all'avvento di queste nuove tecnologie, è possibile fare riferimento alle consegne testualmente fornite da legislatore nazionale in materia di AI, con concetti invero estendibili anche alla robotica in virtù del dettato di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), della L. n. 132/2025: *in primis, "L'intelligenza artificiale è impiegata per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori"*; certamente anche per *"accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone"*, ma comunque *"in conformità al diritto dell'Unione europea"*¹⁶, che non prescinde dalla tutela del prestatore di lavoro.

¹⁶ Art. 11, comma 1, L. n. 132/2025.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**

A cura di:

Giuseppe Buscema (coordinamento)

Marco Tuscano