09-NOV-2026
da pag. 18 / foglio 1

Il Sole 24 ORE NORME E TRIBUTI
Quotidiano - Dir. Resp.: Fabio Tamburini
Tiratura: N.D. Diffusione: N.D. Lettori: 715000 (Data Stampa 0004811)

DATA STAMPA
45° Anniversario

Data Stampa 4811-Data Stampa 4811

DOPO IL JOBS ACT

Data Stampa 4811-Data Stampa 4811

Controlli a distanza, la tecnologia richiede di ripensare le regole

L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori è stato scritto in un mondo nel quale prevaleva la manifattura

L'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, sui controlli a distanza, pure parzialmente riformato dal Jobs Act, mantiene un assetto che è stato concepito in un mondo del lavoro caratterizzato da una forte prevalenza del settore manifatturiero e da tecnologie lontanissime da quelle attuali. L'accelerazione tecnologica dell'ultimo decennio rende questa obsolescenza ancora più evidente, ponendo le aziende davanti a una situazione di incertezza che si risolve nel dilemma tra l'immobilità (o il rallentamento dell'innovazione) e l'assunzione di elevati livelli di rischio sul fronte giuslavoristico.

L'attuale assetto normativo è caratterizzato da una forte "anticipazione" della soglia di tutela: basta la potenziale idoneità di una nuova tecnologia a controllare da remoto l'attività lavorativa perché scatti l'obbligo di stipulare l'accordo sindacale prima della sua installazione. L'applicazione di questa tutela anticipata genera serie tensioni con le attuali esigenze delle aziende di implementare, aggiornare, sperimentare costantemente nuove piattaforme tecnologiche, spesso potenzialmente idonee a controllare da remoto lo svolgimento di attività lavorativa. Si tratta di un appesantimento burocratico che non appare compatibile con la velocità che caratterizza l'attuale fase di evoluzione tecnologica, specie con riguardo alle piattaforme di intelligenza artificiale.

Il tentativo di ammodernamento introdotto dal Jobs Act, che, con il secondo comma dell'articolo 4, ha escluso dall'obbligo di accordo preventivo gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione, ha mitigato il problema senza risolverlo.

Il concetto di «strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa» sembra adattarsi bene alle caratteristiche dei sistemi di intelligenza artificiale, che vengono installati per potenziare e supportare la prestazione resa dall'uomo. Dunque, il rapporto tra intelligenza artificiale e prestazione è evidente e incontestabile. Tuttavia, solo di rado si può sostenere fondatamente che l'intelligenza artificiale sia indispensabile per rendere la prestazione. Il problema è che l'interpretazione del secondo comma dell'articolo 4 oscilla pericolosamente tra chi sostiene che esso trovi applicazione soltanto a quelle tecnologie "necessarie" allo svolgimento della prestazione e chi, invece, ritiene che sia sufficiente che si tratti di tecnologie concretamente utilizzate dal lavoratore come ausilio alla prestazione.

L'esperienza professionale consente di notare che le aziende si muovono in un quadro normativo incerto e questa incertezza è aggravata dalle potenziali implicazioni penalistiche e di antisindacalità che una violazione dell'articolo 4 dello Statuto porta con sé. Al ritmo di implementazione delle nuove tecnologie, diventa impensabile pretendere che il datore di lavoro si astenga dall'installarle fino a che non abbia ottenuto, per ciascuna innovazione, un accordo con le organizzazioni sindacali o un'autorizzazione dell'Ispettorato: è un processo che può richiedere mesi e ha costi burocratici rilevanti, soprattutto per le aziende meno strutturate. Dunque, si finisce con l'accettare – più o meno consapevolmente - il rischio, confidando nel fatto che il mancato utilizzo della tecnologia per finalità di controllo basti a rendere improbabile incorrere in contestazioni. La prassi lo conferma. Tuttavia è un grado di incertezza che non è sano imporre agli operatori economici, anche perché li rende ricattabili da parte di quei soggetti che dall'incertezza traggono vantaggio: si pensi a organizzazioni sindacali in cerca di visibilità, o ai dipendenti responsabili di gravi inadempimenti che vogliono sfuggire alla sanzione.

In assenza di un'interpretazione che includa con certezza le tecnologie di intelligenza artificiale nel secondo comma dell'articolo 4, occorre ripensare la formulazione del primo comma, imponendo l'accordo sindacale soltanto per le tecnologie che vengano effettivamente utilizzate a scopo di controllo, e solo nel momento in cui questo impiego divenga effettivo: ciò consentirebbe di lasciare intatte le tutele di cui i lavoratori hanno – forse oggi più che mai - bisogno, evitando al contempo di disseminare di rischi il percorso di innovazione tecnologica delle aziende.

—Carlo Fossati

© RIPRODUZIONE RISERVATA


Norme & Tributi

Lavoro, nullità per le sanzioni basate sull'uso illegittimo dell'AI

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - DS4811 - S.45117 - L.1956 - T.1745