

L'IA nel lavoro impone di rivedere la disciplina dei controlli a distanza

Il nodo privacy

Occorre ripensare l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori

Francesco Rotondi
Armando Tursi

Un tempo, prima dell'avvento della rivoluzione digitale e dell'intelligenza artificiale (IA), i poteri datoriali erano nettamente distinguibili: da un lato il potere direttivo, riflesso dell'obbligo di obbedienza del lavoratore; dall'altro due poteri strumentali a quello, quali il potere di punire le violazioni contrattuali dei dipendenti e quello di controllare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto delle direttive ricevute. Paradigmaticamente, l'inottemperanza o la negligente esecuzione delle direttive del datore, accertata mediante il controllo dell'esatto adempimento degli obblighi del lavoratore, costituiva il presupposto per il legittimo esercizio del potere disciplinare.

Se mai tali poteri sono stati nettamente distinguibili, oggi lo sono sempre meno poiché il progredire delle tecnologie digitali e la progressiva diffusione dell'IA nel mondo della produzione e del lavoro sta erodendo la zona di confine tra direzione e controllo del lavoro: ciò è conseguenza dell'incorporazione di potenzialità di controllo negli strumenti di lavoro tecnologici; quando addirittura non si giunga a configurare la stessa unità produttiva digitalizzata come una struttura di controllo del processo produttivo e quindi del lavoro.

Il lavoro agile è un esempio di come il lavoratore che operi a distanza tramite apparecchiature informatiche, digitali o telematiche venga a essere assoggettato a un controllo tecnologico necessariamente a distanza, quindi più penetrante e invasivo.

Ma accade pure - e si tratta del mutamento più rilevante - che il controllo sposti il suo baricentro dal controllo dell'adempimento al controllo sui "risultati" della prestazione, o sul "rendimento" del lavoratore. Questo fenomeno è legato al mutamento funzionale dello stesso potere direttivo e quindi della subordinazione: questa, infatti tende ad "alleggerirsi" o "attenuarsi", scolorendo nell'emanazione di direttive sempre più generiche o in indicazioni operative veicolate attraverso strumenti tecnologici, anche di lavoro: ecco allora che oggetto del controllo diventa principalmente il risultato della prestazione e la sua coerenza con l'organizzazione aziendale.

Ciò rischia di far invecchiare prematuramente la riforma della disciplina dei controlli a distanza sui lavoratori, introdotta dal Jobs act meno di 10 anni fa. Uno dei punti qualificanti di quella riforma è costituito dalla disapplicazione della procedura di autorizzazione sindacale-amministrativa disciplinata dall'articolo 4, comma 2, della legge 300/1970, qualora i controlli a distanza dell'attività dei lavoratori siano resi possibili (cosiddetti "controlli preterintenzionali") dagli stessi strumenti di lavoro. Sicché, la messa a disposizione di strumenti che rendono possibile controllare i lavoratori, esclude la necessità di esperire la procedura; procedura che va invece esperita quando lo strumento o l'attrezzatura che rende possibile il controllo a distanza dei lavoratori non sia uno strumento di lavoro.

Nella fase di prima applicazione della norma aveva preso piede un'interpretazione restrittiva della nozione di «strumento di lavoro», inteso come strumento indispensabile per rendere la prestazione lavorativa, e non semplicemente complementare o accessorio, anche se facente capo con lo strumento di lavoro. In tal modo si cercava di ridurre al minimo i casi in cui fosse necessario esperire la procedura sindacale-amministrativa di cui al comma 1 dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori. Ma l'unità produttiva

digitalizzata, o governata, gestita, monitorata, da sistemi di intelligenza artificiale, tende a vanificare questo confine, rendendo più difficile distinguere il dispositivo accessorio da quello indispensabile allo svolgimento di un'attività che è parte integrante di un sistema digitale automatizzato, o addirittura determinando lo slittamento dallo strumento digitale al contesto della "fabbrica intelligente".

Inoltre, la pervasività dei sistemi di IA tende a fare della possibilità di controllo preterintenzionale non più l'eccezione, ma la norma. Infatti, nella unità produttiva governata in tutto o in parte da sistemi automatizzati di intelligenza artificiale, pressoché tutti i controlli per le ragioni ammesse dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori (ragioni organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale) sono controlli dai quali «deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori», risultandone così svuotata la stessa nozione di controllo preterintenzionale, su cui si basa la prima parte del sopraccitato articolo (vale a dire, la sua parte "giuslavoristica").

Tuttavia, la risposta che sembra sfuggire al legislatore nazionale potrebbe venire, ancora una volta, dall'Europa. Se, infatti, la procedura sindacale-amministrativa rischia di implodere con l'avanzare dell'intelligenza artificiale, non altrettanto può dirsi della seconda parte dell'articolo 4, ove si prevede che le informazioni sui lavoratori raccolte con strumenti tec-

CONTROLLI A DISTANZA
Cresce il rischio di contenzioso
Una via d'uscita nell'informazione esaustiva

LA GERARCHIA
Il potere direttivo del datore assume nuove forme insieme con quello di verifica dei risultati

nologici nel rispetto della procedura o in regime di esonero da essa perché costituenti strumenti di lavoro, sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, ma alla ulteriore e indefettibile condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dalla normativa sulla protezione dei dati personali. Qui è l'obbligo di informazione e trasparenza ad assumere rilievo centrale e assorbente, e con esso i principi del diritto della privacy.

Ciò è tanto vero, che l'obbligo di informazione si applica anche ai controlli "difensivi" a presidio del patrimonio aziendale, che secondo la giurisprudenza sarebbero invece sottratti agli obblighi procedurali di cui al primo comma.

Come affermato dalla Corte europea dei diritti dell'uomo, a cominciare dalla sentenza *Barbulescu*, ciò che, in fatto di privacy e riservatezza dei lavoratori, rileva nel lavoro tecnologico, è l'«informazione del lavoratore circa la possibilità che il datore adotti misure di monitoraggio, con la precisazione che la stessa dovrebbe, in linea di principio, essere chiara sulla natura della sorveglianza ed essere precedente alla sua attuazione».

Si deve dare atto che a breve ci troveremo a confrontarci nelle aule giudiziarie e nel confronto sindacale con la pretesa / presunta violazione dell'articolo 4 dello Statuto Lavoratori e con i suoi travolgenti effetti.

Non possiamo permettercelo. Occorre intervenire immediatamente, ma per poterlo fare occorre conoscenza, competenza e abbandono di preconcetti ideologici.

Confidiamo nella buona tradizione sindacale e nel fatto che le parti sociali riescano a riappropriarsi del loro ruolo che, però, necessita di cultura, competenza, coscienza.