

AI e controlli sui lavoratori

note di Tiziano Treu ottobre 2025

L'intelligenza artificiale pone problemi nuovi anche ai regolatori, non solo perché pervade ogni aspetto delle attività produttive e del lavoro umano, ma perché si evolve in modo autonomo e secondo logiche diverse da quelle umane.

La difficoltà di regolare un fenomeno che non comprendiamo completamente.

Per questo le normative recenti europee adottano tecniche diverse dalla regolazione tradizionale precettiva, di tipo procedurale basate sulla analisi e valutazione del rischio (risk based).

Il regolamento su IA in particolare, (2024/1689) considera ad alto rischio ogni utilizzo di IA che incida sul rapporto di lavoro, per evitare interventi invasivi della privacy e lesivi dei diritti umani.

(vedi anche regolamento sulla protezione dati (2016/679), direttiva due diligence (2024/1760), direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali (2024/2831)

In Italia la diffusione di IA nelle imprese è allo stadio iniziale, ma in crescita.

Preparare le aziende, manager e dipendenti a conoscere opportunità e rischi.

Come valorizzare le prime e contrastare le seconde

Impieghi più frequenti: procedure di assunzione, esame dei CV, analisi delle performance, sicurezza sul lavoro, procedure di compliance, controlli.

Prassi aziendali di grande prudenza nell'uso di IA nella selezione del personale (testimonianze di ricerca).

L'uso di IA costringe a rivedere categorie del diritto del lavoro, in particolare trasforma l'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, che si realizza attraverso i controlli e tende a ibridarsi con questi.

Reazioni dell'ordinamento europeo e italiano; intersecazioni fra regole sul trattamento dati a tutela della privacy e regole su obblighi del datore di lavoro a tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Obblighi del datore di lavoro comuni alle diverse normative: informazione agli interessati e ai rappresentanti dei lavoratori; obblighi di valutazione del rischio e di impatto; diritto di accesso e di rettifica dell'interessato (GDPR, art. 15-16); alcune norme prevedono anche obbligo di consultazione degli stakeholder.

Destinatari degli obblighi di valutazione del rischio e di impatto; non solo: il provider ma il *deployer*, datore di lavoro che usi sistemi di IA modificandole in modo significativo in rapporto alle proprie necessità (art.25).

Procedure di valutazione adeguate alla natura del rischio da intelligenza artificiale (diversità rispetto ad altre valutazioni del rischio es. legge 231/2001, infortuni sul lavoro).

- Dovere di adottare misure di mitigazione/eliminazione del rischio (formulazioni oscillanti delle diverse norme).
- Rimedi da rapportare a natura e gravità del rischio.
- Ipotesi: usare adattando le procedure e modelli organizzativi ex lege 231/2001; allargare le analisi, coinvolgere altre funzioni dell'impresa.

Limiti e vincoli sul trattamento dei dati personali:

art 5.1 lett a e c GDPR la raccolta dati deve essere trasparente corretta, proporzionata al fine; lett. e conservati per tempo adeguato a finalità.

art 22 GDPR diritto a non essere sottoposto a decisioni (unicamente) automatizzate, salvo consenso (dubbi) o necessità di contratto; diritto di opposizione degli interessati.

Divieto di uso IA

- per valutazione delle persone sulla base del loro comportamento sociale o caratteristiche personali (social scoring, profilazione automatica): art 5, regolamento IA, lett c (rapporto con art 8 Statuto dei lavoratori)

- per inferire le emozioni di una persona nei luoghi di lavoro o negli istituti di istruzione salvo che per motivi medici o di sicurezza (significato di emozioni, molti utilizzi nelle imprese per sorveglianza delle condizioni e sicurezza del lavoro individuali e collettive), art 5, lett f

- divieto di categorizzare le persone in base ai loro dati biometrici per trarre deduzioni in merito a razza, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni religiose, vita sessuale, art 5, lett g

- Diritto dell' interessato a ottenere spiegazione/giustificazione delle decisioni algoritmiche: regolamento IA (art. 86) e direttiva sul lavoro tramite piattaforma (art.11);
- la mancanza di spiegazione importa rischio di decisione negativa o inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro;
- ad es. illegittima la valutazione della prestazione di un rider basata su raccolta elaborazione dati con IA, mentre è lecita se basata su dati forniti da utenti

Rating algoritmico: rischi di discriminazione, specie per categorie deboli, possibilità che contribuisca a provare la subordinazione di prestatori di lavoro (caso riders)

Prudenza di uso di IA nel cd. rating di legalità e in indagini interne organizzative che possano comportare anche indirettamente controlli (vietati) sui comportamenti dei lavoratori

Elaborazione del rating affidato a soggetti terzi?

-Sistemi di monitoraggio automatizzati (art 1bis decreto 152/1997 precisa “integralmente automatizzati”: salvi interventi e strumenti ibridi)

-Cautele di utilizzo perché monitoraggio e decisione sono considerati insieme negli obblighi di informazione dei lavoratori e di valutazione del rischio: regolamento IA, art 27 e considerando 57, direttiva sul lavoro tramite piattaforme, art 2, n 8 e art 7, 9)

Regolamento IA richiede sorveglianza umana da parte di persone competenti sui sistemi ad alto rischio per prevenire e ridurre rischi per salute, sicurezza e diritti fondamentali (art 14)

Rischi psicosociali: stress, malattie mentali ecc.

- Impatto della gestione algoritmica; considerando 50 regolamento IA
- Regolamento macchine 2022/1230;
- Direttiva sulle condizioni di lavoro tramite piattaforme digitali (considerando 50 e art 12)
- Cassazione 129/2025 responsabilità ex art 2087 cd civ del datore di lavoro che tollera ambiente stressogeno

La normativa sui controlli fa spesso rinvii all'art 4 statuto lavoratori (meno frequenti richiami ad art 8 statuto)

Interpretazione di “strumenti di lavoro “il cui uso non richiede accordo col sindacato e/o autorizzazione amministrativa

Alcuni usi di IA da parte dei lavoratori possono considerarsi strumenti di lavoro es sistemi di copilota

Dubbi su altri usi a fini di controllo dei dipendenti; la pervasività di IA rende potenzialmente insite implicazioni di sorveglianza di comportamenti

Cosa resta del concetto di controlli cd. difensivi del datore di lavoro, sottratti alla regola dell' art 4 Statuto dei lavoratori

Sopravvivono con indicazioni restrittive dalla giurisprudenza recente, difensivi in senso stretto: es. Cass. 26 sett. 2021, n. 25732; 26 giugno 2023 n. 18161.

Giustificati se svolti ex post in base a fondati sospetti di comportamenti illegittimi, es, contro il patrimonio aziendale.

Come sorge e si dimostra il fondato sospetto?

In ogni caso controlli per il tempo strettamente necessario e valutazione di impatto ex art 35 GDPR

Suggerita cautela, utili accordi collettivi che prevedano e regolino i controlli (vedi accordo Glaxo)

Milano

Via della Moscova, 3
20121 Milano
Tel +39 02.80673.1
Fax +39 02.89010836

Bologna

Viale A. Silvani, 6
40122 Bologna
Tel +39 051.99711
Fax +39 051.9971333

Venezia

Piazzale Leonardo da Vinci, 8
30172 Venezia - Mestre
Tel +39 041.290571.1
Fax +39 041.2905770

Roma

Via Barberini, 47
00187 Roma
Tel +39 06.697757.1
Fax +39 06.69775721

Torino

Via Montecuccoli, 9
10121 Torino
Tel +39 011.41724.1
Fax +39 011.4172422

E-mail

info@wstlegal.eu