

Raccontare il progresso: policy, strumenti e tecnologia nei luoghi di lavoro

1. PREMESSA: LA TECNOLOGIA E L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DIALOGANO DA SEMPRE

Il punto di partenza obbligato per ragionare di tecnologia e organizzazione del lavoro è la necessità indiscutibile del rapporto tra i due fattori. Il progresso tecnologico ha definito l'organizzazione del lavoro e il diritto del lavoro è stato quindi chiamato a regolare il progresso tecnologico da molto prima che la parola *computer* entrasse nel vocabolario comune. Non è un caso che le innovazioni tecniche scandiscano le cosiddette *rivoluzioni industriali* e produttive. La macchina a vapore, la fotocopiatrice, il fax, internet e oggi l'intelligenza artificiale sono traguardi che hanno ridefinito in modo radicale il modo del lavoro. Hanno creato efficienza e archiviato interi settori, trasformato i luoghi di lavoro e i rapporti tra datore di lavoro e lavoratori.

Il progresso tecnologico è sempre nuovo, per definizione. Ognuna delle scoperte citate, alcune delle quali possono considerarsi oggi - al meglio - modernariato, sono state sismiche nell'impatto con la quotidianità; come tali, sono state accompagnate da analisi e contro-analisi mirabolanti o, al contrario, catastrofiche. Poi, col tempo, sono diventate semplicemente, normali.

Parlare di progresso tecnologico nel 2024 significa parlare di digitalizzazione, di intelligenza artificiale, di piattaforme e algoritmi. Si tratta di concetti quotidiani, e quotidianamente banalizzati a fini divulgativi, che hanno un grado di complessità, effettiva e tecnica, al di fuori della portata della maggior parte dei soggetti che li utilizzano continuamente nella pratica.

Allo stesso tempo, la tecnologia detta ritmi di vita e lavoro come mai prima. Oggi, un nuovo assunto riceve credenziali di accesso al sistema aziendale, discute di connessioni e livelli di sicurezza delle password, se fa il giro del piano a salutare i nuovi colleghi, probabilmente ne incontra la metà.

2. LE NORME: COME IL LEGISLATORE AFFRONTA IL PROGRESSO TECNOLOGICO

Preso atto della digitalizzazione dei luoghi di lavoro, e in buona parte delle vite di ognuno, appurato che è inevitabile, va a questo punto considerato come le norme l'hanno affrontata. Storicamente, la nostra legislazione del lavoro ha usato clausole di natura generale, adattate poi ai tempi e al progresso dall'interpretazione di dottrina e, in modo rilevante,

giurisprudenza. Nel 1984 la Pretura di Milano faceva rientrare nel campo di applicazione dell'art. 4 SL «*l'elaborazione da parte di computer di dati storici*» dichiarando espressamente che «*permette controlli incrociati di tale estensione da rendere decisamente superati i mezzi tradizionali della società industriale*» (Pret. Milano, 5 dicembre 1984). Il principio resta, lo strumento cambia, la giurisprudenza annota.

Con la digitalizzazione, l'approccio del legislatore cambia. Innanzitutto, si intensifica la produzione normativa che contempla espressamente la tecnologia. A partire dagli anni '10 del secondo millennio le leggi affrontano e definiscono la tecnologia sul luogo di lavoro in modo esplicito, non tramite clausole generali. Si parte dalla riforma dell'articolo 4 della legge 300 del 1970, passando per l'adozione e adeguamento del Regolamento 2016/679 (*General Data Protection Regulation* o *GDPR*), dallo *smart working* istituito dalla l. 81/2017 fino all'inserimento del Capo V-bis nel D.Lgs. 81 del 2015 (cosiddetto “*Codice dei contratti di lavoro*”) espressamente dedicato al lavoro su piattaforma digitale o ancora il D.Lgs. 104 del 2022 (*Decreto Trasparenza*) che menziona i sistemi decisionali e di monitoraggio integralmente automatizzati, per arrivare all'*Artificial Intelligence Act* europeo che classifica «*ad alto rischio... i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per adottare decisioni riguardanti le condizioni dei rapporti di lavoro*» [(*AI Act*, All. III, punto 4, lett b)]. Tutte queste norme, diverse per ispirazione, contesto e autorità emanante, hanno in comune due aspetti: uno strutturale e uno sistematico. Il primo in quanto richiedono al datore di lavoro che usa la tecnologia di formalizzare in anticipo con documenti aziendali funzionamento, utilizzo e regolamentazione dei propri sistemi. Questo determina, *in senso lato*, una pseudo-contrattualizzazione atipica delle condizioni di lavoro; con un meccanismo mutuato dalla legislazione di salute e sicurezza, il legislatore non indica regole minime di comportamento cui attenersi, prescrive, al contrario, requisiti preventivi di trasparenza e cautela, anche quale misura di eventuali controversie. Il secondo aspetto che accomuna le norme ricordate è invece sistematico: si tratta di norme numerose e di applicazione pratica incerta, un caso di iper-regolamentazione confusa, il contesto peggiore per chi, dentro il sistema, deve operare.

3. LITIGARE SUL PROGRESSO: CONTROVERSIE E DEFINIZIONI TRA TRIBUNALI A AUTORITÀ INDIPENDENTI

I regolamenti aziendali di cui sopra sono documenti di difficile redazione; necessariamente interdisciplinari, devono rispondere a requisiti di chiarezza e completezza tutt'altro che scontati. Inoltre, sono documenti in perpetuo aggiornamento, come i sistemi che descrivono. Sono, infine, molti e spesso sovrapposti o sovrapponibili perché norme differenti li richiedono per i medesimi sistemi aziendali. Questa complessità e moltitudine di fonti farebbe presagire

un loro ruolo di primo piano nel contenzioso. Invece sono rare le pronunce della magistratura del lavoro sul punto. A ben vedere, il contenzioso relativo a strumenti e policy si è spostato dai tribunali del lavoro alle autorità indipendenti, *in primis* il Garante della privacy, le cui pronunce e interpretazioni coesistono, a volte in contrasto, con le decisioni della giurisprudenza. Eppure il quadro normativo è espressamente interconnesso. Lo esplicita una recente circolare (3/2024) del Comitato europeo per la protezione dei dati (EDPB) che afferma che *AI Act* e GDPR «vanno considerati in principio (e di conseguenza interpretati) come strumenti complementari e reciprocamente validanti». Coerentemente, abbiamo assistito di recente a interventi sempre più penetranti di autorità indipendenti in ambito lavoristico (provvedimenti sulla gestione delle e-mail e *metadati*, bando di *chat* GPT, controllo a distanza) senza che tale attenzione sia reciprocata dal contenzioso tradizionale che esita ad approfondire temi e norme ricordati finora.

4. CONCLUSIONI

Il titolo di questo paragrafo può trarre in inganno. Non ci sono, ancora, conclusioni da trarre su dinamiche tanto complesse e diffuse. Si possono però piantare alcuni paletti, digitali, per un dibattito comune e costruttivo.

Il primo è la necessità di chiarezza e linee guida al di là delle petizioni di principio. Il rischio di iper-regolamentazione confusa citato prima va gestito e mitigato. Non è nel contenzioso, per sua natura relativo alla patologia, che i datori di lavoro possono trovare indicazioni chiare sui propri comportamenti.

Il secondo è la visione d'insieme e, ove necessaria, l'individuazione di confini reciproci tra autorità, procedure e ricorsi d'ogni genere. La caduta di steccati e confini fino ad oggi chiari crea situazioni giuridicamente complesse e contraddittorie.

Il terzo è l'auspicabile condivisione di una riflessione chiara e univoca, per rendere l'azione di ognuno e la gestione dei rapporti tra i vari attori prevedibile e comune nelle linee generali.

Senza un dibattito sereno, multidisciplinare e lontano dalle dinamiche del contenzioso, la regolamentazione della tecnologia sui luoghi di lavoro resterà sospesa in una confusione concettuale e interpretativa che sembra, oggi, l'unica certezza disponibile.

E il progresso passerà accanto, alla velocità che ritiene, in un inseguimento che ricorda, scomodando memorie infantili, quello del Leprotto e della tartaruga, con un finale tutto da scrivere.