

IA e robot cambiano il lavoro: fin dove può spingersi il controllo sui dipendenti?

IA e robotica cambiano i controlli sul lavoro: ecco quali limiti deve rispettare il datore e quando la tecnologia può tutelare i dipendenti.

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 25 settembre 2026)



Intelligenza artificiale e robotica stanno cambiando il controllo dei lavoratori e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'intelligenza artificiale e la robotica stanno entrando sempre più profondamente nell'organizzazione del lavoro. Non servono soltanto ad automatizzare attività o aumentare la produttività: possono impartire indicazioni, analizzare le prestazioni, raccogliere dati e, in prospettiva, contribuire persino a individuare comportamenti anomali o situazioni di rischio. Ma fino a che punto un datore di lavoro può utilizzare queste tecnologie per **controllare i dipendenti**? E se gli stessi strumenti fossero in grado di prevenire un infortunio, il loro utilizzo potrebbe trasformarsi da semplice opportunità a vero e proprio **dovere di tutela**?

È questo il doppio interrogativo al centro dell'approfondimento pubblicato il 22 settembre 2026 dalla **Fondazione Studi Consulenti del Lavoro**, dedicato al [“potere \(e dovere\) di controllo del datore di lavoro al cospetto delle più recenti innovazioni tecnologiche”](#). Il documento parte proprio dalla possibilità che robot, cobot e sistemi di IA incidano sui tradizionali poteri del datore, rendendo il controllo della prestazione molto più sofisticato e potenzialmente pervasivo.

L'IA può controllare il lavoratore, ma non senza limiti

L'arrivo di strumenti tecnologici sempre più evoluti non cancella le regole già esistenti. Al contrario, secondo la Fondazione Studi, quando IA e robotica consentono di controllare l'attività dei dipendenti continua a entrare in gioco innanzitutto **l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori**.

Gli strumenti dai quali può derivare un controllo a distanza possono essere utilizzati, nei casi previsti dalla norma, per esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro o tutela del patrimonio aziendale, nel rispetto delle procedure previste. Rimane inoltre la particolare disciplina degli strumenti utilizzati dal dipendente per rendere la prestazione e di quelli destinati alla registrazione di accessi e presenze.

C'è poi un punto decisivo: **il lavoratore deve sapere come viene controllato**. Le informazioni raccolte attraverso questi strumenti possono essere utilizzate nell'ambito del rapporto di lavoro solo nel rispetto degli obblighi informativi e della normativa sulla protezione dei dati personali. Con l'intelligenza artificiale, inoltre, entrano in gioco ulteriori tutele. Il documento richiama sia l'AI Act europeo sia la legge italiana n. 132/2025: in particolare, prima dell'utilizzo sul luogo di lavoro di determinati sistemi di IA ad alto rischio devono essere informati i lavoratori interessati e i loro rappresentanti. La normativa nazionale richiede inoltre che l'uso dell'IA in ambito lavorativo sia sicuro, affidabile e trasparente e rispettoso della dignità e della riservatezza delle persone.

Algoritmi che decidono e monitorano: cosa deve sapere il dipendente

Particolare attenzione va riservata ai sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati che possono incidere su aspetti importanti del rapporto di lavoro.

Gli obblighi informativi possono riguardare, tra le altre cose, **le finalità del sistema, il suo funzionamento, i dati e i principali parametri utilizzati, i meccanismi di valutazione delle prestazioni, le misure di controllo delle decisioni automatizzate, il livello di accuratezza e gli eventuali impatti discriminatori**. Il lavoratore può inoltre accedere ai dati e chiedere ulteriori informazioni nei termini previsti dalla legge.

Il principio di fondo, quindi, resta piuttosto chiaro: l'innovazione tecnologica non può diventare il pretesto per una sorveglianza indiscriminata.

La Fondazione Studi sottolinea infatti che il controllo attraverso le nuove tecnologie deve rimanere **proporzionato, trasparente e coerente con le finalità consentite dall'ordinamento**, evitando di creare quello che nello stesso approfondimento viene definito un "clima poliziesco". I dati raccolti devono inoltre essere pertinenti e minimizzati rispetto allo scopo perseguito.

Dall'altra parte della medaglia: l'IA può proteggere chi lavora

Ed è qui che l'analisi diventa particolarmente interessante per il futuro del lavoro.

Intelligenza artificiale e robotica non sono necessariamente soltanto strumenti attraverso i quali **controllare il lavoratore**. Possono diventare tecnologie attraverso le quali **proteggerlo**.

Un sistema potrebbe, ad esempio, rilevare in anticipo una condizione pericolosa, individuare anomalie in un macchinario, monitorare determinati fattori di rischio oppure consentire a un robot di sostituire una persona nello svolgimento di un'attività particolarmente pericolosa.

La Fondazione Studi arriva così a porre una questione destinata probabilmente a diventare sempre più importante: **quale responsabilità potrebbe avere il datore di lavoro che non utilizza una tecnologia ormai disponibile e concretamente capace di ridurre un rischio?**

Il riferimento è all'articolo 2087 del Codice civile, secondo cui l'imprenditore deve adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori tenendo conto anche dell'esperienza e della tecnica. L'approfondimento richiama la giurisprudenza secondo la quale la tutela non può fermarsi semplicemente agli accorgimenti espressamente previsti dalla legge quando l'evoluzione tecnologica mette a disposizione presidi più avanzati per aumentare la sicurezza.

Da opportunità tecnologica a presidio di sicurezza?

È probabilmente questo il passaggio più interessante dell'intero documento.

Oggi un sistema di intelligenza artificiale capace di prevedere un rischio può apparire come una tecnologia innovativa e facoltativa. Domani, se quello strumento diventerà sufficientemente affidabile, accessibile e consolidato, potrebbe essere valutato alla stregua di **un normale presidio di prevenzione**.

La Fondazione propone un paragone molto efficace: casco e cinture di sicurezza sono oggi strumenti la cui mancata adozione appare inconcepibile, mentre in passato non lo erano. Qualcosa di simile potrebbe verificarsi con alcune applicazioni dell'IA e della robotica nei luoghi di lavoro. Questo, naturalmente, **non significa che oggi esista un obbligo generalizzato per ogni impresa di adottare qualsiasi nuova tecnologia disponibile**. Il punto è diverso: l'articolo 2087 impone una tutela dinamica, che deve confrontarsi con l'evoluzione della tecnica e con i rischi concretamente presenti nell'organizzazione.

Il vero cambiamento sarà trovare un equilibrio

Si delinea così un apparente paradosso del lavoro del futuro.

La stessa intelligenza artificiale che può rendere il controllo dei dipendenti molto più penetrante può contemporaneamente diventare uno degli strumenti più efficaci per proteggerne la salute e la sicurezza.

Per le imprese la sfida sarà quindi duplice: **non utilizzare la tecnologia oltre i limiti consentiti quando serve a controllare le persone, ma non ignorarne le potenzialità quando può servire a proteggerle**.

È una distinzione destinata a diventare sempre più importante. Non sarà sufficiente domandarsi semplicemente se una determinata tecnologia può essere utilizzata. Bisognerà chiedersi **per quale finalità viene impiegata, quali dati raccoglie, quali decisioni assume, quanto è invasiva e quali rischi può invece contribuire a prevenire**.

Ed è forse proprio qui che si giocherà una delle partite più delicate del futuro del lavoro: fare in modo che l'intelligenza artificiale non diventi soltanto uno strumento capace di osservare sempre

meglio chi lavora, ma anche una tecnologia capace di **rendere il lavoro più sicuro senza sacrificare dignità, trasparenza e diritti**. La stessa legge italiana sull'IA indica, del resto, tra le finalità del suo utilizzo nel lavoro il miglioramento delle condizioni lavorative e la tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori.

[Fondazione Studi CdL: approfondimento AI e robotica](#)