FederTerziario
Con le Radici Piantate nel Futuro

La nuova frontiera della salute e sicurezza sul lavoro: tra trasformazione digitale, rischi psicosociali e stato dell'arte della responsabilità datoriale

FederTerziario
Con le Radici Piantate nel Futuro

1. Quadro introduttivo ed evoluzione del modello prevenzionistico

Il sistema giuslavoristico della sicurezza sui luoghi di lavoro sta attraversando una fase di profonda rielaborazione concettuale e normativa. La tradizionale concezione incentrata in via esclusiva sul rischio fisico, infortunistico e meccanico è ormai definitivamente integrata da un modello dinamico ed olistico della salute del lavoratore, intesa – in piena aderenza alla definizione dell'ordinamento sovranazionale e del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – quale stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.

L'accelerazione impressa dall'introduzione diffusa dei sistemi di intelligenza artificiale (IA), dai meccanismi di gestione e sorveglianza algoritmica, nonché dalle modalità flessibili di lavoro, impone alle imprese l'adozione di modelli di prevenzione avanzati (sul punto fonti fondamentali sono il recente Decreto Ministero lavoro n. 180 del 17 dicembre 2025; nonché evidentemente la Legge n. 81/2017 ed il D.L. 48/2023).

In questo scenario, la compliance aziendale non può più risolversi in un adempimento cartolare e statico, ma deve configurarsi quale processo continuo di gestione e monitoraggio dei rischi, parametrato alle più recenti acquisizioni della scienza e della tecnica (sul punto offre spunti interessanti la recentissima sentenza del Tribunale di Napoli n. 6668 del 30/6/2026).

In tale prospettiva assume particolare rilievo anche il ruolo delle organizzazioni datoriali e della bilateralità, chiamate ad accompagnare soprattutto le micro, piccole e medie imprese nella costruzione di modelli di prevenzione concretamente applicabili. Federterziario ha più volte evidenziato come la sicurezza sul lavoro non possa essere perseguita attraverso la sola stratificazione di nuovi obblighi formali, ma richieda un approccio organico fondato su prevenzione, formazione, innovazione tecnologica, controlli efficaci e strumenti premianti per le imprese che investono stabilmente nella tutela dei lavoratori. La sicurezza deve, in altri termini, entrare nei processi ordinari di organizzazione e gestione dell'impresa e non essere percepita come un mero adempimento successivo o esterno all'attività produttiva.

2. La gestione dell'intelligenza artificiale, la sorveglianza algoritmica e lo "*stress da automazione*"

Entriamo nel merito: l'intersezione tra innovazione tecnologica e tutela della salute rappresenta il cuore delle più recenti indicazioni ministeriali e convenzionali. L'impiego di sistemi intelligenti nei processi produttivi evidenzia una duplicità intrinseca:

- **opportunità preventiva:** da un lato, l'IA e gli algoritmi di machine learning possono potenziare la sicurezza attraverso l'analisi predittiva dei rischi in tempo reale (incrociando dati ambientali, incidenti pregressi e parametri operativi) la mappatura dinamica del rischio e l'automazione delle mansioni usuranti o ad alta pericolosità.È proprio sul versante preventivo che le tecnologie intelligenti possono esprimere uno dei propri impieghi più significativi. Federterziario ha proposto, in particolare per le micro e piccole imprese, che difficilmente dispongono internamente di strutture specialistiche, lo sviluppo e la messa a disposizione di applicazioni digitali capaci di effettuare una prima "autoanalisi" dello stato di sicurezza aziendale. Attraverso check list guidate e sistemi di supporto digitale, tali strumenti potrebbero agevolare l'individuazione dei principali rischi connessi all'attività esercitata, degli adempimenti da porre in essere e delle eventuali criticità da sottoporre successivamente alla valutazione dei professionisti competenti. L'intelligenza artificiale, in tale prospettiva, non sostituisce le figure della prevenzione né la responsabilità datoriale, ma può rappresentare un ulteriore presidio per l'identificazione tempestiva delle situazioni di pericolo e per una gestione maggiormente predittiva del rischio.
- **rischi psicosociali e organizzativi:** dall'altro lato, l'uso improprio o opaco della tecnologia è foriero di pericoli emergenti per la personalità morale e l'equilibrio psicofisico dei lavoratori.

Come evidenziato dalle linee guida ministeriali (citato Decreto Ministero lavoro n. 180 del 17 dicembre 2025):

> *"Uno dei rischi più concreti è rappresentato dall'utilizzo dell'IA per forme di sorveglianza eccessiva, che possono generare un clima di controllo costante, aumentando i livelli di stress e riducendo l'autonomia professionale. Sistemi algoritmici che monitorano in modo continuo la produttività, software di riconoscimento facciale o di tracciamento, oppure meccanismi decisionali automatizzati che assegnano premi, sanzioni o licenziamenti senza coinvolgimento umano, possono compromettere il benessere psicologico dei lavoratori, alimentando pressioni indebite e percezioni di ingiustizia."*

Tale quadro fa emergere la figura dello **"stress da automazione"**, definito dal decreto ministeriale citato quale:

> *"forma emergente di disagio lavorativo legata all'introduzione di tecnologie intelligenti che modificano radicalmente tempi, modalità e contenuti del lavoro. Può manifestarsi attraverso ansia da prestazione, senso di inadeguatezza, timore di essere sostituiti dalle macchine o perdita di controllo sul proprio ruolo."*

In coerenza con gli orientamenti internazionali recepiti nella *Dichiarazione* e nel *Piano d'azione del G7 di Cagliari su salute, sicurezza e IA* (Cagliari 11-13 settembre 2024, Dichiarazione finale "*Towards an inclusive human-centered approach for new challenges in the world of work)* l'implementazione tecnologica deve rispondere a un approccio rigorosamente umano-centrico, sicuro e trasparente.

La medesima impostazione è stata recentemente ribadita da Federterziario, secondo cui la trasformazione digitale deve essere governata facendo convivere innovazione tecnologica e centralità della persona. In questa prospettiva l'IA costituisce una leva di efficienza e competitività, soprattutto per le MPMI, purché il suo utilizzo sia accompagnato da adeguate competenze, dalla responsabilità umana sulle decisioni e da regole capaci di tutelare dignità, salute e riservatezza del lavoratore. La sfida, dunque, non è arrestare l'innovazione, bensì costruire un modello nel quale la tecnologia sia funzionale al miglioramento del lavoro e dell'organizzazione aziendale e non determini nuove forme di controllo invasivo, esclusione o marginalizzazione professionale.

Sul piano della conformità legale, le imprese sono tenute a coordinare tre distinti presidi normativi:

1. **Art. 28 e 15 del D.Lgs. n. 81/2008:** obbligo di valutare espressamente tutti i rischi, inclusi quelli collegati a fattori organizzativi, psicosociali e all'introduzione di nuove tecnologie, nell'ottica dell'adattamento del lavoro all'uomo.
2. **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e Codice Privacy (D.Lgs. 196/2003):** applicazione dell'art. 22 GDPR, con divieto di assoggettare il lavoratore a decisioni interamente automatizzate suscettibili di produrre effetti giuridici o significativi (es. sanzioni disciplinari, licenziamenti, erogazione di premi) in assenza di un effettivo intervento umano e della possibilità di contestazione.
3. **Art. 4 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e disciplina sulla trasparenza:** divieto di controllo a distanza occulto o continuo della prestazione senza previo accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro, fermo l'obbligo di informare debitamente i lavoratori circa l'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a incidere su assegnazione di mansioni, sorveglianza e valutazione delle prestazioni.

Anche la contrattazione collettiva e le relazioni industriali sono destinate ad avere un ruolo. Il quadro legislativo, infatti, deve essere integrato da una regolazione collettiva capace di seguire con maggiore rapidità l'evoluzione tecnologica. I contratti collettivi sono destinati ad evolvere da strumenti prevalentemente normativi ed economici a vere e proprie piattaforme di governance dell'innovazione, chiamate a disciplinare l'utilizzo degli algoritmi, dell'intelligenza artificiale e del lavoro a distanza, assicurando supervisione umana, tutela della privacy, diritto alla disconnessione e formazione continua. Come spesso sottolineato dalla Confederazione, proprio la velocità del cambiamento tecnologico rende indispensabile prevedere meccanismi di revisione più rapidi e un maggiore ricorso alla contrattazione aziendale per disciplinare tempestivamente le innovazioni introdotte nell'organizzazione produttiva.

3. L'aggiornamento dinamico del DVR (Documento di valutazione dei rischi)

Il Documento di valutazione dei rischi non costituisce un atto formale redatto una tantum, bensì lo strumento operativo fondamentale di pianificazione e miglioramento continuo della sicurezza aziendale (sul punto, interessante Tribunale di Genova, sent. 3204 del 20/12/2023).

3.1. Condizioni e presupposti per la rielaborazione

Ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. n. 81/2008, la giurisprudenza di merito ha chiarito che il DVR non ha una data di scadenza prefissata, ma deve essere immediatamente rielaborato e aggiornato in presenza di eventi specifici (sul punto, v. Corte d'Appello Bari, sez. lav., sen. 1199/2022, nonché, citata, Tribunale di Genova, sent. 3204 del 2/12/2023):

- significative modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro (ristrutturazioni, introduzione di nuove tecnologie o macchinari, riorganizzazioni;
- evoluzione del grado della tecnica, della prevenzione o della protezione;
- verificarsi di infortuni significativi;
- mutamenti nei ruoli e nell'organigramma aziendale o nei risultati della sorveglianza sanitaria.

Ne consegue che l'introduzione di strumenti di intelligenza artificiale, piattaforme digitali di gestione o modifiche sostanziali nei flussi di lavoro impone di verificare se ricorrano i presupposti previsti dall'art. 29 del D.Lgs. n. 81/2008 per la rielaborazione del DVR e, qualora l'innovazione determini modifiche significative del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro rilevanti ai fini della salute e sicurezza, richiede il conseguente aggiornamento della valutazione, integrando le specifiche misure volte a mitigare i rischi psicosociali, ergonomici e tecnologici.

3.2. Requisiti formali, data certa e validità

Il DVR deve contenere in modo esaustivo tutti gli elementi prescritti dall'art. 28, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008 ed essere redatto nel rispetto dei criteri di semplicità, brevità e comprensibilità. Ai sensi degli artt. 17, 28 e 53 del medesimo testo unico:

- Il DVR deve essere munito di **data certa**, la quale può essere attestata anche mediante sottoscrizione (anche con strumenti informatici) da parte del Datore di Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST) e del Medico Competente, ove nominato.
- Nelle imprese di nuova costituzione, pur vigendo la facoltà ex art. 28, comma 3-bis, di elaborare formalmente il DVR entro novanta giorni dall'inizio dell'attività, permane l'obbligo di effettuare immediatamente la valutazione dei rischi e di darne tempestiva evidenza documentale, informando senza indugio l'RLS.

Sul piano giuslavoristico, l'effettuazione della valutazione dei rischi e la disponibilità del relativo documento costituiscono un presupposto di validità e legittimità dell'impiego di forme contrattuali flessibili, quali il contratto a termine e la somministrazione di lavoro

4. Portata della responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c.: tra *"massima sicurezza tecnicamente fattibile"* e rifiuto del *"rischio zero"*

La clausola generale di cui all'art. 2087 c.c. impone all'imprenditore di adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

4.1. Natura contrattuale e superamento della responsabilità oggettiva

La giurisprudenza consolidata ribadisce che la responsabilità ex art. 2087 c.c. ha **natura contrattuale**, giacché l'obbligo di sicurezza entra a far parte del sinallagma genetico e funzionale del contratto individuale di lavoro per integrazione di legge ex art. 1374 c.c. (v. Corte d'Appello Roma, sez. 3, sent. 1865/2022; Cass. Sez. Lav. Ord. n. 24408 del 09/09/2021).

Tuttavia, l'art. 2087 c.c. **non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva** (v. Tribunale di Napoli – sent. n. 6668 del 30/6/2026). L'elemento fondante della responsabilità resta la **colpa**, intesa quale violazione di obblighi di comportamento positivamente stabiliti dalla legge ovvero suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento.

Come statuito dalla giurisprudenza di merito e di legittimità:

> *"Il datore di lavoro deve ispirare la sua condotta alle acquisizioni della migliore scienza ed esperienza per fare in modo che il lavoratore sia posto nelle condizioni di operare con assoluta sicurezza, anche con riferimento alle nuove acquisizioni tecnologiche [...] dovendo escludersi in radice la sussistenza di un obbligo datoriale di predisporre misure idonee a prevenire qualsiasi evento lesivo anche per cautele imprevedibili e innominate."*
>
> (Tribunale di Napoli – sent. 6668/2026).

La norma, pur aperta, non impone all'imprenditore di garantire un astratto "rischio zero", né di fronteggiare evenienze del tutto impensabili o imprevedibili. Tuttavia, laddove un rischio non possa essere interamente rimosso alla fonte, esso deve essere reso deve essere ridotto al minimo concretamente possibile, attraverso l'adozione delle misure di prevenzione e protezione concretamente attuabili e disponibili sul mercato secondo lo stato dell'arte, e secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica.

5. Il riparto dell'onere probatorio, il danno differenziale e i controlli difensivi

5.1. Regole di ripartizione dell'onere probatorio

Nelle controversie aventi ad oggetto il risarcimento del danno biologico e alla salute da inadempimento datoriale, il regime probatorio si conforma all'art. 1218 c.c.:

1. **onere a carico del lavoratore:** il ricorrente è tenuto ad allegare e provare specificamente:
   - il fatto costituente inadempimento e le regole di condotta (legali o tecniche) violate (citata, Corte d'Appello Roma, sez. 3, sent. n. 1865/2022).
   - l'esistenza del danno all'integrità psico-fisica subito (citata, Tribunale Torre Annunziata, sez. lav., sent. n. 1017/2018);
   - la concreta nocività dell'ambiente di lavoro;
2. il **nesso di causalità** materiale tra le mansioni/ambiente lavorativo e la patologia riscontrata (citata, Tribunale di Napoli – sent. 6668/2026). Il mero verificarsi dell'infortunio o l'insorgenza della malattia non genera alcuna presunzione di colpa a carico del datore.
3. **onere della prova liberatoria a carico del datore:** solo qualora il lavoratore abbia fornito la prova dei suddetti elementi, incombe sull'azienda dimostrare di aver adottato tutte le cautele e le misure preventive concretamente esigibili o che l'evento dannoso sia derivato da causa a sé non imputabile.

5.2. Liquidazione del danno differenziale

Qualora sussista la responsabilità datoriale, la tutela risarcitoria civilistica opera a ristoro del c.d. **danno differenziale**, determinato sottraendo dall'ammontare del danno complessivamente liquidato secondo i criteri civilistici (es. sistema a punto tabellare) il valore economico delle indennità o delle rendite erogate dall'INAIL per la medesima menomazione.

5.3. Controlli difensivi tecnologici e rispetto della riservatezza

Nell'attività di vigilanza, l'impiego di strumenti informatici per accertare condotte illecite dei dipendenti soggiace a stringenti limiti giurisprudenziali (Cass., Sez. Lav. Ordinanza n. 30079 del 21/11/2024):

- I controlli difensivi "in senso stretto" (non aventi ad oggetto l'ordinaria attività lavorativa) sono ammessi al di fuori del perimetro autorizzatorio dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori solo se attuati **ex post** e in presenza di un **fondato sospetto** basato su indizi materiali e riconoscibili.
- È sempre prescritto il rigoroso bilanciamento tra la tutela del patrimonio aziendale e i diritti inviolabili alla dignità e alla riservatezza del dipendente (art. 8 CEDU e GDPR), limitando il controllo ai soli dati raccolti successivamente al manifestarsi del sospetto.

6. Vademecum operativo per la compliance aziendale: azioni strategiche

Per assicurare la piena conformità legale, prevenire il contenzioso giuslavoristico ed evitare addebiti di responsabilità civile e penale, le imprese devono strutturare un modello di governance della salute e sicurezza fondato sulle seguenti linee direttrici:

1. **Audit e valutazione di impatto dei sistemi tecnologici (AI Risk Management):**
    - Censire tutti i software aziendali che utilizzano algoritmi decisionali, predittivi o di monitoraggio.
    - Integrare nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) l'analisi specifica dello **stress lavoro-correlato** e dello **stress da automazione**, prevedendo pause adeguate e supporti organizzativi.
2. **Aggiornamento tempestivo e formalizzazione del DVR:**
    - Procedere alla formale rielaborazione del DVR in occasione dell'adozione di nuove strumentazioni o riorganizzazioni aziendali, assicurando la corretta apposizione della data certa e il coinvolgimento del medico competente, del RSPP e dell'RLS.

3. **Presidio del principio "Human-in-the-Loop":**
   - Escludere l'adozione di provvedimenti disciplinari, sanzioni, retrocessioni o valutazioni con impatto sulla carriera basati in modo esclusivo su elaborazioni algoritmiche.
   - Istituire canali trasparenti che consentano ai lavoratori di conoscere i criteri di funzionamento degli strumenti informatici e di contestare le metriche di rendimento.
4. **Tutela della salute nello svolgimento del lavoro agile:**
   - Fornire idonea informativa scritta sulle prescrizioni di sicurezza e verificare la conformità ergonomica e il buon funzionamento degli strumenti tecnologici concessi in uso al dipendente (art. 18, L. 81/2017).
   - Disciplinare espressamente le fasce di disconnessione e i limiti di utilizzo degli applicativi al fine di prevenire l'iperconnessione e il sovraccarico cognitivo.
5. **Procedimentalizzazione dei controlli difensivi e protezione dati:**
   - Vietare controlli massivi o preventivi sui dispositivi dei lavoratori.
   - In presenza di condotte illecite gravi, attivare verifiche tecnologiche mirate solo ex post, previo riscontro di un fondato sospetto e nel rispetto dei principi di minimizzazione e proporzionalità dei dati trattati.
6. **Cultura della partecipazione e formazione continua:**
   - Implementare percorsi formativi di aggiornamento continuo per accompagnare le maestranze nella transizione digitale.
   - Prevedere specifici percorsi di alfabetizzazione e aggiornamento sull'intelligenza artificiale per lavoratori, preposti, dirigenti e datori di lavoro, parametrati agli strumenti concretamente utilizzati nell'impresa.
   - Valorizzare la formazione finanziata e il ruolo dei Fondi interprofessionali, con particolare attenzione alle esigenze delle micro e piccole imprese.

- Promuovere una collaborazione attiva con le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza, trasformando l'innovazione tecnologica in uno strumento di tutela della dignità e dell'incolumità sul lavoro.
- Rafforzare il ruolo degli organismi paritetici quali sedi di supporto, informazione, formazione e diffusione delle buone pratiche preventive.

7. **Incentivi alla prevenzione e sostegno agli investimenti:**
   - Affiancare alla dimensione prescrittiva un sistema di incentivi e meccanismi premianti per le imprese che dimostrino di investire concretamente in sicurezza, formazione, digitalizzazione e miglioramento delle condizioni di lavoro.
   - Potenziare gli strumenti finanziari diretti alle micro e piccole imprese per consentire l'ammodernamento di macchinari, processi e sistemi digitali di prevenzione, evitando che la dimensione aziendale costituisca un ostacolo all'adozione delle tecnologie più avanzate.

Documento redatto dal
Comitato Tecnico Scientifico Federterziario

FederTerziario

Con le Radici Piantate nel Futuro

Via Cesare Beccaria, 16 - 00196 ROMA

Tel.06/45436424

segreteria@federterziario.it

www.federterziario.it