

**Roberto Sammarchi**

Specialista in diritto dell'informazione, della comunicazione digitale e della tutela dei dati personali
Coordinatore del Gruppo Tecnico Specialistico "5.0" di AIAS



La sicurezza sul lavoro nell'era dell'intelligenza artificiale

L'intelligenza artificiale (IA) offre nuove opportunità e sfide per la sicurezza sul lavoro, aprendo scenari inediti in tutti i campi operativi. Rilevare pericoli, prevenire incidenti, formare i lavoratori, monitorare le condizioni di lavoro sono solo alcuni degli scopi per i quali l'IA può essere utilmente applicata. Quali sono gli obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori in materia di prevenzione dei rischi? Quali sono i limiti e le garanzie imposte dalla normativa vigente? Come si conciliano le esigenze di innovazione tecnologica con il rispetto dei diritti dei lavoratori? Quali risorse sono disponibili per progetti di innovazione in queste aree? AIAS, da sempre attenta al ruolo della tecnologia e della formazione per la cultura della sicurezza, sta concentrando energie e competenze in queste sfidanti nuove dimensioni della prevenzione.

I soggetti responsabili

Il diritto italiano attuale riconosce solo alle persone fisiche diritti e doveri. Non è possibile attribuire diritti o doveri a "soggetti digitali". In Italia, per esempio, i mezzi tecnologici come blockchain e smart contract hanno pieno valore legale solo se è possibile identificare la persona fisica che li ha creati o utilizzati.

Se una persona fisica ha l'obbligo di prevenire un evento dannoso e non adempie con diligenza a tale obbligo, è responsabile per colpa omissiva, anche se l'evento è stato causato tramite un mezzo tecnologico.

Gli obblighi prevenzionali e il progresso tecnico

Il Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.lgs. 81/2008) stabilisce che i soggetti la cui posizione di garanzia è delineata nelle norme in materia di obblighi prevenzionali devono applicare le misure idonee per la gestione e la riduzione del rischio. In particolare, l'articolo 15, comma 1, lettera c, prevede che i datori di lavoro debbano eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo applicando le conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e alle migliori tecnologie disponibili. Ciò significa che se esistono nuove tecnologie più performanti o intelligenti, come la realtà aumentata o virtuale, l'approccio *safety by design*, l'intelligenza artificiale, l'Internet delle cose, i nuovi paradigmi in materia di interazione fra lavoratori e apparati tecnico-produttivi ecc., che consentono di eliminare o ridurre i rischi, l'adozione di tali approcci e metodologie è obbligatoria e la non adozione costituisce una condotta omissiva, rilevante ai sensi dell'articolo 40, comma 2, del Codice Penale.

I problemi e i conflitti di norme

L'obbligo prevenzionale di adottare la migliore tecnologia disponibile per la sicurezza sul lavoro dovrà tener conto di varie dimensioni: il Regolamento europeo sull'intelligenza artificiale (AI ACT) in corso di approvazione, lo Statuto dei Lavoratori, le norme europee e nazionali in materia di privacy.

Le norme vigenti da una parte rendono obbligatoria e dall'altra consentono, almeno in linea teorica, l'adozione di tecnologia intelligente per la sicurezza sul lavoro, ma il quadro normativo italiano, tuttavia, non è aggiornato e coordinato; in particolare, per quanto riguarda i sistemi in grado di consentire un controllo sui lavoratori, fa riferimento solo ai sistemi audiovisivi, che oggi costituiscono l'aspetto più dato della tecnologia disponibile.

C'è poi il problema delle norme in materia di tutela dei dati personali, che da un lato indicano l'esistenza di una base giuridica e quindi della liceità per i trattamenti di dati finalizzati alla sicurezza dei lavoratori; non è però definito nei testi normativi quali dati sia necessario trattare, con quali modalità, per quanto tempo ecc., in modo da rispettare le previsioni di legge che impongono di minimizzare i trattamenti e di seguire il principio secondo cui solo il trattamento necessario in rapporto alle finalità dichiarate può ritenersi lecito. Appare quindi essenziale lo sviluppo di prassi concordate che dovrebbero vedere il coinvolgimento di organizzazioni dei lavoratori, Ministero e Ispettorato Nazionale del Lavoro e Garante Privacy.

La nostra Associazione ha costituito un Gruppo Tecnico Specialistico (GTS 5.0) dedicato a questi temi, che dovrà fare approfondimenti ed elaborare proposte per linee guida anche in vista di modifiche nor-

mative. Del gruppo fanno attualmente parte professionisti ed esperti appartenenti a tre aree principali:

- figure tecniche, alle quali spetterà il compito di approfondimenti verticali sulle tecnologie da considerare;
- esperti in sovvenzioni, agevolazioni e finanza d'impresa, che si concentreranno sulle risorse disponibili per progetti di innovazione tecnologica;
- professionisti legali, il cui compito riguarderà l'approfondimento delle regole applicabili nel quadro normativo italiano ed europeo.

La prima riunione del GTS 5.0 si è tenuta il 17 luglio 2023, con il saluto introduttivo del Presidente nazionale Francesco Santi e del Coordinatore dei Gruppi Tecnici Specialistici Walter Magagnato. I lavori sono poi proseguiti condividendo il contesto delle azioni possibili e le prime osservazioni su ruoli e programmi. Prossimo appuntamento a settembre, con l'impegno di iniziare a elaborare un'agenda per il nuovo anno sociale.

Ricordiamo che tutti i soci interessati a partecipare al GTS 5.0 possono comunicare la propria disponibilità a Walter Magagnato, e-mail: wmagagnato@networkaias.it

