

**Se fosse possibile ottenere un'anteprima dell'ispezione del lavoro che sfrutti le nuove tecnologie e i social network**, una sorta di **"ispezione del lavoro 2.0"**, scopriremmo che l'ispettore, iPad alla mano, entra in azienda, ascolta i lavoratori presenti e ne verifica la regolare occupazione accedendo istantaneamente a tutte le banche dati occorrenti (e quindi enti previdenziali, ma anche Agenzia delle Entrate e Camera di Commercio). Quindi, acquisite via Skype informazioni sull'attività svolta e sulla gestione del personale dal responsabile aziendale o dal consulente del lavoro, redige ed invia on line il verbale di primo accesso. Rientrato in ufficio, svolge ulteriori accertamenti, "convocando" via mail i lavoratori cessati o non presenti al momento dell'accesso e sentendoli via Skype: quindi, redatto il verbale di conclusione degli accertamenti, ne anticipa via Twitter, con un messaggio privato al responsabile aziendale, la notifica tramite casella di posta elettronica certificata.

In quell'anteprima è possibile scorgere due ulteriori novità: le richieste di intervento sono spedite esclusivamente a mezzo mail o con un link inviato al profilo Twitter aperto da ciascuna Direzione territoriale del lavoro; la programmazione dell'attività di vigilanza in un determinato settore o territorio si fonda anche sull'incrocio dei dati emergenti da una ricerca operata su Google e l'accesso alle banche dati relative alle aziende trovate.

Se vi sembra soltanto un'aggiornata parafrasi degli scenari immaginati da Orwell, non considerate che **l'uso sempre più esteso delle nuove tecnologie nel mondo del lavoro lo sta inevitabilmente condizionando**, modificando le competenze e le capacità lavorative di ognuno. Un cambiamento di tale portata, che a scanso di ogni retorica può esser considerato epocale, implica una riflessione anche sul **sistema regolatore del diritto del lavoro in generale e dell'ambito ispettivo in particolare**. Infatti, già nel giugno 2011 la centesima sessione della Conferenza Generale dell'ILO, analizzando il Rapporto V sull'*Amministrazione del lavoro e ispezione del lavoro*, segnalava l'opportunità che gli Stati costituenti destinassero fondi per l'implementazione strumentale e l'accrescimento formativo e professionale degli ispettori del lavoro: tali interventi avrebbero potuto meglio orientare e realizzare la tutela del lavoro e della dignità della persona in virtù dei cambiamenti economici, strutturali, globali e tecnologici in atto nel mondo del lavoro.

Occorre infatti considerare che **l'adeguamento dell'ispezione del lavoro alle mutate condizioni lavorative** appare, se non proprio un imperativo categorico, quantomeno l'esito di un esame di realtà. Se le ispezioni riguardanti un significativo numero di settori produttivi hanno

sempre più ad oggetto prestazioni di lavoro – di tipo subordinato, part-time, a progetto, occasionale o mediante associazione in partecipazione che siano – implicantemente l'uso quotidiano di smartphones, tablet, notebook o palmari da parte dei lavoratori, **è evidente che certi istituti classici del rapporto di lavoro andranno letti ed esaminati diversamente.**

L'esempio più ovvio riguarda **l'orario di lavoro**, nel quale le **timbrature**, ove ancora esistenti, rischiano davvero di fornire scarse informazioni all'ispettore che voglia accertare il rispetto dell'orario giornaliero, settimanale o annuale, di un lavoratore: occorre infatti considerare che un impiegato o un quadro, se munito di un cellulare di ultima generazione, ragionevolmente risponderà ad una mail di lavoro anche dopo aver abbandonato la propria postazione; lo stesso vale, e non potrebbe essere altrimenti, per un progetto assegnato al collaboratore, o per il suo coordinamento con il committente, difficilmente accertabile, oggi più di ieri, se all'atto dell'accesso ispettivo il prestatore di lavoro parasubordinato non è presente in azienda, ma lavora altrove, magari svolgendo da remoto i progetti richiesti dal committente.

**Accanto alla dematerializzazione del luogo di lavoro, consistente nella sempre più diffusa possibilità di lavorare in un luogo fisico lontano** da quello in cui si trova il proprio datore di lavoro o committente, assistiamo anche alla **frantumazione dell'orario di lavoro**, non più rigidamente scandito dalle lancette dell'orologio e dalla successione dei giorni sul calendario, registrando come conseguenza possibile una diversa regolamentazione, sotto il profilo normativo, retributivo ed ispettivo, per esempio, dell'orario di lavoro, di quello supplementare o festivo, posto che a breve non saranno più sufficienti gli istituti che finora hanno regolato la materia. Del resto, la stessa disciplina del **telelavoro**, al netto della sua scarsa applicazione, pare ancora troppo ancorata ad una rigida divisione tra tipologie di lavoro (subordinato o autonomo) e luoghi di lavoro (in azienda o in altri posti), non considerando che proprio l'uso diffuso delle nuove tecnologie permette al dipendente ed al collaboratore di lavorare tanto qui ed ora, quanto "altrove", prima o dopo.

Manzoni sosteneva che non tutto ciò che viene dopo è per ciò stesso interpretabile come progresso: ciò, naturalmente, vale anche per l'applicazione all'ambito lavoristico o ispettivo delle nuove tecnologie, che se non costituiscono necessariamente un bene in sé, tuttavia non possono essere rifiutate aprioristicamente. Al contrario, appare più utile un atteggiamento aperto e duttile, che

sappia cogliere le opportunità offerte dall'**uso delle nuove tecnologie che, sotto il profilo ispettivo, potrebbe costituire un eccellente strumento di alleggerimento burocratico a carico delle imprese e contestuale miglioramento qualitativo dell'attività svolta dalla Pubblica Amministrazione.**

In fin dei conti, la via privilegiata per governare uno strumento o un fenomeno passa principalmente per la sua accettazione.

### Giovanna Carosielli

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

*@GiovCarosielli*

Scarica il pdf 

Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.