

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 - implicanti 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.