APPROFONDIMENTO CIVILE

Diritto del lavoro (nuove frontiere): neurodiritti per la tutela dei lavoratori dal licenziamento illegittimo a causa delle neurotecnologie

Data pubblicazione: 04/09/2025

Autore: Avv. Roberto Francesco Iannone

Categoria: Civile

Contenuto

Il rischio di licenziamento illegittimo nell'era delle neurotecnologie: tra tutela dei diritti e nuove frontiere del diritto del lavoro

Introduzione

L'evoluzione delle **neurotecnologie** e l'applicazione di sistemi **BCI (Brain – Computer Interfaces)** nei luoghi di lavoro solleva interrogativi giuridici di enorme rilievo. La possibilità per i datori di lavoro di raccogliere ed elaborare **dati neurali** dei dipendenti, seppure con finalità dichiarate di sicurezza o produttività, apre scenari inediti che si intrecciano con i diritti fondamentali tutelati dalla **CEDU (Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo)** e con il diritto antidiscriminatorio. In questo contesto, il **licenziamento illegittimo** rappresenta una delle conseguenze più critiche, capace di incidere direttamente sul diritto al lavoro e alla dignità personale. Lo **Studio Legale Bonanni Saraceno** analizza tali profili con un approccio integrato, unendo la prospettiva giuslavoristica a quella dei diritti fondamentali.

Neurotecnologie e sorveglianza occulta: il rischio di violazione della privacy

Un primo profilo da considerare è quello del **monitoraggio occulto** tramite BCI. Se un datore di lavoro dichiara di voler utilizzare il dispositivo per rilevare l'affaticamento, ma in realtà raccoglie dati ulteriori – come livelli di attenzione o stati emotivi – il rischio di un **controllo illecito** è concreto. La **giurisprudenza della Corte EDU**, in particolare il caso *Bărbulescu c. Romania* (Ric. n. 61496/08),

evidenzia come il monitoraggio del lavoratore, se non correttamente comunicato e proporzionato, possa configurare una violazione dell'art. 8 CEDU (diritto al rispetto della vita privata). In analogia, l'utilizzo di BCI senza adeguata informazione e consenso del dipendente potrebbe rendere **il licenziamento basato su tali dati illegittimo**, poiché fondato su prove raccolte in violazione dei diritti fondamentali.

Licenziamento e discriminazione algoritmica

Un ulteriore rischio è rappresentato dalla **discriminazione indiretta** derivante dall'uso di algoritmi di decodifica cerebrale. Gli studi scientifici evidenziano come tali sistemi possano produrre risultati distorti, soprattutto in relazione a **categorie protette** (es. etnia, genere, condizioni di salute mentale). Si pensi al caso del cameriere escluso da una promozione perché ritenuto "più incline a perdere la calma" sulla base di dati BCI. In tali scenari, i principi dell'**Equality Act 2010** (e, in Italia, quelli derivanti dal D.Lgs. 198/2006 e dal D.Lgs. 216/2003) possono costituire la base per un'azione legale per discriminazione, sebbene la prova richieda analisi tecnico-scientifiche complesse.

Lacune normative e onere di tutela

Il quadro normativo attuale appare **insufficiente** a prevenire gli abusi:

- Le garanzie della CEDU operano solo **ex post**, ossia dopo il licenziamento.
- Al lavoratore rimane spesso l'onere di **dimettersi e ricorrere in giudizio**, con costi e incertezze elevate.
- La disciplina antidiscriminatoria offre strumenti utili, ma richiede **perizie scientifiche costose** per dimostrare il malfunzionamento degli algoritmi.

Conclusioni

Il **licenziamento illegittimo nell'era delle neurotecnologie** rappresenta una sfida centrale per il diritto del lavoro del futuro. La giurisprudenza europea e le normative antidiscriminatorie offrono un primo livello di protezione, ma non sempre adeguato a prevenire abusi e discriminazioni algoritmiche.

A cura dell'avv. Fabrizio Valerio Bonanni Saraceno

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati