

Ai Sig.ri Clienti
Loro Sedi

OGGETTO: INTELLIGENZA ARTIFICIALE E RAPPORTI DI LAVORO: LE NUOVE REGOLE PER LE IMPRESE DAL 23 OTTOBRE 2026

Dal **23 ottobre 2026** entrano in vigore nuove disposizioni sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA) nei rapporti di lavoro, introdotte dal D.Lgs. 7 ottobre 2026, n. 179. Le novità interessano le imprese che utilizzano sistemi di IA per la selezione del personale, la valutazione delle prestazioni e l'adozione di decisioni relative ai rapporti di lavoro. Di seguito riepiloghiamo le principali novità e gli aspetti operativi ai quali le imprese interessate devono prestare attenzione.

INTELLIGENZA ARTIFICIALE E RAPPORTI DI LAVORO: LE NUOVE REGOLE PER LE IMPRESE DAL 23 OTTOBRE 2026	
INTELLIGENZA ARTIFICIALE E RAPPORTI DI LAVORO: COSA CAMBIA	Il D.Lgs. n. 179/2026 introduce nuove regole per l'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale nell'ambito dei rapporti di lavoro. Le disposizioni riguardano i datori di lavoro che impiegano strumenti di IA nei processi decisionali relativi ◆ all'assunzione, ◆ alla modifica o ◆ alla cessazione del rapporto lavorativo, ◆ nonché nelle valutazioni delle prestazioni e nell'adozione di provvedimenti disciplinari. L'obiettivo è garantire che l'utilizzo delle nuove tecnologie non comprometta i diritti dei lavoratori e che le decisioni aziendali siano adottate sotto un effettivo controllo umano. L'impiego dell'IA non è quindi vietato, ma deve rispettare precisi limiti e condizioni, soprattutto quando può incidere direttamente sulla posizione professionale del dipendente.
SELEZIONE DEL PERSONALE: QUANDO È CONSENTITO UTILIZZARE L'IA	Le imprese possono continuare a utilizzare strumenti di intelligenza artificiale per le attività di ricerca e selezione del personale. È consentito, ad esempio, ricorrere a sistemi automatizzati per analizzare i curriculum ricevuti, individuare i profili maggiormente compatibili con una posizione lavorativa e selezionare i candidati da ammettere alle successive fasi del procedimento. In questa fase, il decreto ammette anche l'utilizzo di strumenti che comportino l'esclusione automatizzata di alcuni candidati dalla prosecuzione della selezione, fermo restando il rispetto delle altre disposizioni

	applicabili, comprese quelle in materia di protezione dei dati personali e di intelligenza artificiale. La decisione finale sull'assunzione deve invece essere adottata da una persona fisica, che deve poter valutare autonomamente le informazioni e i risultati forniti dal sistema.
ASSUNZIONI, LICENZIAMENTI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI: OBBLIGATORIO L'INTERVENTO UMANO	Una delle principali novità riguarda il divieto di affidare esclusivamente all'intelligenza artificiale le decisioni finali relative ai rapporti di lavoro. L'articolo 41 del D.Lgs. n. 179/2026 stabilisce che, quando vengono utilizzati sistemi di IA, le decisioni riguardanti la costituzione, la modifica o la cessazione del rapporto devono essere assunte da una persona fisica dotata di un effettivo potere decisionale autonomo. Il principio si applica anche ai provvedimenti disciplinari e alle valutazioni delle prestazioni dei dipendenti. Non è sufficiente che un responsabile aziendale si limiti a confermare automaticamente il risultato elaborato dal software. È necessario che la persona incaricata possa esaminare concretamente la situazione e adottare la decisione in modo indipendente. Le decisioni adottate senza il necessario intervento umano sono nulle. La conseguenza riguarda, in particolare, i licenziamenti decisi esclusivamente attraverso sistemi automatizzati, ma può interessare anche altri provvedimenti relativi al rapporto lavorativo.
OBBLIGHI DI INFORMAZIONE E DIRITTO ALLA SPIEGAZIONE	L'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei rapporti di lavoro comporta anche specifici obblighi di trasparenza nei confronti dei dipendenti. Prima di avviare il trattamento, il datore di lavoro deve fornire l'informativa prevista dall'articolo 1-bis del D.Lgs. n. 152/1997, relativa all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Inoltre, il lavoratore interessato da una decisione adottata con il supporto dell'intelligenza artificiale ha diritto di richiedere una spiegazione comprensibile delle motivazioni che hanno determinato la scelta aziendale. La spiegazione deve essere fornita con l'intervento di una persona fisica e deve consentire al lavoratore di comprendere in quale misura il sistema di IA abbia inciso sulla decisione e quali siano stati i principali parametri considerati. Restano inoltre applicabili le disposizioni del Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali (GDPR), comprese quelle relative al diritto di accesso ai dati e alle decisioni automatizzate.

	 Le aziende devono pertanto prestare attenzione non soltanto alle modalità con cui utilizzano questi strumenti, ma anche alle informazioni fornite ai lavoratori e alla possibilità di motivare le decisioni adottate.
TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE	L'impiego dei sistemi di IA nella gestione del personale deve avvenire nel rispetto della dignità e della riservatezza dei lavoratori, nonché del principio di non discriminazione. Le imprese devono quindi assicurarsi che gli strumenti utilizzati non producano trattamenti discriminatori o decisioni lesive dei diritti delle persone interessate. Particolare attenzione deve essere riservata ai sistemi impiegati nella selezione dei candidati e nella valutazione delle prestazioni, nei quali le elaborazioni automatizzate possono influire sulle opportunità professionali e sulle condizioni di lavoro. È pertanto opportuno verificare le caratteristiche degli applicativi utilizzati e le modalità con cui vengono trattati i dati personali dei candidati e dei dipendenti.
INTELLIGENZA ARTIFICIALE E SICUREZZA SUL LAVORO	Le nuove disposizioni interessano anche la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. L'articolo 42 del D.Lgs. n. 179/2026 prevede che, nella valutazione dei rischi, siano considerati anche i sistemi di intelligenza artificiale che incidono sull'organizzazione del lavoro, sui ritmi produttivi, sulle modalità di svolgimento delle attività o sulle decisioni rilevanti per la sicurezza. Le imprese che utilizzano tali strumenti devono quindi verificare se il loro impiego comporti rischi specifici e, in presenza dei relativi presupposti, aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). È inoltre opportuno informare e formare i lavoratori sui rischi connessi all'utilizzo delle nuove tecnologie e coinvolgere, secondo le rispettive competenze, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il medico competente. L'introduzione di strumenti di IA che incidono concretamente sull'organizzazione delle attività lavorative richiede quindi una valutazione anche sotto il profilo della sicurezza.
REGOLE SPECIFICHE PER LE AGENZIE PER IL LAVORO	Il decreto contiene disposizioni dedicate anche ai soggetti che operano nei servizi per l'impiego. L'articolo 48 consente alle amministrazioni pubbliche competenti e agli operatori autorizzati o accreditati di utilizzare sistemi di intelligenza artificiale nelle attività di orientamento professionale, incontro

	tra domanda e offerta di lavoro, individuazione delle competenze e supporto all'inserimento lavorativo.
COSA DEVONO VERIFICARE LE IMPRESE	Alla luce delle nuove disposizioni, le imprese che utilizzano sistemi di intelligenza artificiale nella gestione del personale dovrebbero effettuare una verifica delle procedure e degli strumenti adottati. In particolare, è importante: ◆ Individuare i sistemi di IA utilizzati, verificando se intervengono nella selezione del personale, nella valutazione delle prestazioni o nelle decisioni relative ai rapporti lavorativi. ◆ Garantire l'intervento umano nelle decisioni finali, individuando i responsabili incaricati e assicurando loro un effettivo potere di valutazione autonomo. ◆ Verificare gli obblighi informativi, accertando che ai lavoratori siano fornite le informazioni previste dalla normativa. ◆ Assicurare la possibilità di fornire spiegazioni, predisponendo modalità adeguate per rispondere alle richieste dei lavoratori sulle decisioni adottate con il supporto dell'IA. ◆ Verificare il rispetto della privacy e del principio di non discriminazione, anche con riferimento alle caratteristiche dei software utilizzati. ◆ Valutare gli eventuali effetti sulla sicurezza, verificando se i sistemi impiegati incidano sui rischi lavorativi e richiedano un aggiornamento del DVR. È inoltre consigliabile documentare l'intervento umano nelle decisioni più rilevanti, conservando gli elementi utili a dimostrare che la scelta finale non è stata effettuata esclusivamente dal sistema automatizzato. Le nuove disposizioni non vietano l'utilizzo dell'intelligenza artificiale nelle imprese, ma richiedono che il suo impiego sia accompagnato da adeguate garanzie di controllo, trasparenza e tutela dei lavoratori. Le aziende che già utilizzano questi strumenti, o che intendono introdurli nei processi di gestione del personale, dovrebbero pertanto verificarne la conformità alla disciplina applicabile.

Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento
Distinti saluti