

ATTUALITÀ

Uso di intelligenza artificiale e informativa a dipendenti e sindacato

29 Aprile 2026

Elena Ryolo, Partner, Cappelli Riolo Calderaro Crisostomo Del Din & Partners
Anna Manfredini, Associate, Cappelli Riolo Calderaro Crisostomo Del Din & Partners



Elena Ryolo, Partner, Cappelli Riolo Calderaro Crisostomo Del Din & Partners

Anna Manfredini, Associate, Cappelli Riolo Calderaro Crisostomo Del Din & Partners

> Elena Ryolo

Elena Ryolo è esperta di diritto del lavoro e di relazioni industriali, si occupa da oltre venticinque anni di gestione delle risorse umane in contesti organizzativi complessi, così come nell'ambito di start-up agili ed innovative. Segue inoltre i profili HR nell'ambito delle operazioni societarie ed ha maturato specifica esperienza nei processi di riorganizzazione aziendale.

Studio Legale

**Cappelli Riolo Calderaro Crisostomo
Del Din & Partners**

CAPPELLI RIOLO
CALDERARO CRISOSTOMO
DEL DIN & PARTNERS



1. Premessa

Gli effetti del progresso tecnologico e digitale si riverberano in maniera sempre più incisiva nei luoghi di lavoro, tanto sotto il profilo dei mezzi e delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, quanto sotto quello della gestione delle risorse umane.

Se questa tendenza è ormai la regola, non ne costituisce eccezione l'utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale (IA).

Sono infatti già numerosi e diffusi nei contesti lavorativi gli strumenti e le soluzioni che impiegano sistemi di IA, e quindi, secondo la definizione data dal Regolamento (UE) 2024/1689 (c.d. "AI Act") i "sistemi automatizzati progettati per funzionare con livelli di autonomia variabili" che deducono dall'input ricevuto "come generare output quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali".

Si pensi, già nella fase di selezione del personale, alle piattaforme di *Applicant Tracking System* (ATS) integrate con moduli algoritmici, le quali operano uno *screening* automatizzato, semantico e predittivo dei *curricula* dei candidati per una determinata posizione lavorativa; nel corso del rapporto di lavoro, ai modelli di *performance management* che analizzano le competenze, identificano i divari tra *skill* richieste e possedute ed elaborano valutazioni automatizzate sulla prestazione lavorativa (anche aggregando gli *assessment* formulati dai manager, i *feedback* di colleghi e clienti e il raggiungimento di KPI), con impatto sull'accesso a sistemi premiali, sulla crescita retributiva e sui percorsi di promozione; o ancora ai sistemi di *speech analytics* e *sentiment analysis* per il monitoraggio e la valutazione automatizzata delle interazioni telefoniche tra operatori e utenti all'interno dei *call center*. Ed infine si richiamano i sistemi di monitoraggio e controllo che sono in grado di svolgere un'analisi comportamentale, ad esempio, delle ore di lavoro, degli indici di produttività e del *focus time*, ovvero che ruotano su software di *Data Loss Prevention* (DLP) potenziati da algoritmi di *machine learning* in grado di tracciare le attività sui dispositivi aziendali e profilare anomalie comportamentali (come l'estrazione o il *download* massivo di dati da parte dei dipendenti).

L'utilizzo dei sistemi di IA solleva quindi questioni di assoluto rilievo concernenti non solo l'impatto sul mercato del lavoro ma anche il corretto esercizio delle prerogative datoriali. Esso, infatti, da un lato

incide, amplificandoli anche notevolmente, sui tipici poteri di direzione e controllo datoriali; dall'altro lato, stante la complessità tecnica che rende scarsamente intellegibili (e quindi "opache" per i destinatari e gli stessi utenti) le scelte assunte attraverso questi sistemi, accresce l'asimmetria informativa che connota da sempre il rapporto tra prestatore e datore di lavoro.

In presenza di simili criticità, ci si è dunque chiesti quali rimedi azionare per assicurare un impiego dell'intelligenza artificiale da parte dei datori di lavoro non pregiudizievole per i lavoratori e i relativi diritti.

A tal proposito, il nostro ordinamento offriva diversi strumenti funzionali allo scopo anche prima che il legislatore intervenisse con la Legge AI (Legge 23 settembre 2025, n. 132), che rappresenta il primo intervento organico del legislatore italiano in materia di intelligenza artificiale¹ e che contiene anche disposizioni specifiche in materia di lavoro -.

In particolare, al di là dei principi che limitano generalmente i poteri datoriali e che sicuramente operano a prescindere dalla forma attraverso cui sono esercitati (si pensi alle clausole generali di correttezza e buona fede, alle norme poste a presidio dei diritti fondamentali della persona, alle disposizioni di diritto antidiscriminatorio e di protezione dei dati personali, ecc.), il riferimento va a quelle previsioni normative che, sebbene non menzionino espressamente l'uso di meccanismi di intelligenza artificiale, si attagliano perfettamente pure a questa eventualità. Tra le varie norme in questione, due meritano di essere menzionate.

La prima è l'**art. 4 dello Statuto dei Lavoratori**² (così come modificato da ultimo dal D.lgs. n. 151/2015 e dal D.lgs. n. 185/2016) che stabilisce il divieto di utilizzo di "strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" a meno che essi siano impiegati per esigenze "organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale" e comunque

¹ Adottata sulla scia dell'entrata in vigore, a livello sovranazionale, dell'AI Act europeo ed entrata in vigore il 10 ottobre 2025.

² Legge n. 300/1970.

"**previo accordo collettivo**"³ o, in mancanza, "**previa autorizzazione**" della sede dell'Ispettorato nazionale del lavoro territorialmente competente⁴. Ai sensi del comma 2 tale disciplina non si applica però eccezionalmente agli strumenti che vengono utilizzati per rendere la prestazione lavorativa.

La seconda norma, meno risalente, è l'art. **1-bis** del D.lgs. n. 152/1997, introdotto dal **D.Lgs. n. 104/2022** come poi modificato nel 2023 (c.d. "**Decreto Trasparenza**"⁵), che impone al datore di lavoro che utilizzi "sistemi decisionali o di monitoraggio **integralmente automatizzati**"⁶, che siano "deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori" di fornire in sede di assunzione ai dipendenti e ai rappresentanti sindacali (aziendali o territoriali) una serie di informazioni dettagliate riguardo tali sistemi⁷.

A livello sanzionatorio, nell'ipotesi di "*mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento*" di tale obbligo informativo l'Ispettorato nazionale del lavoro applicherà la sanzione prevista all'articolo 19, com-

³ L'accordo collettivo di cui all'art. 4, co. 1, deve essere stipulato "dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

⁴ Lo stesso articolo 4 prescrive altresì una "adeguata" informativa al lavoratore circa le "modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli" affinché le informazioni siano "utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro", comunque nel rispetto di quanto disposto dalla disciplina in materia di protezione dei dati personali.

⁵ Di recepimento della Direttiva UE 2019/1152 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.

⁶ La formulazione originaria della norma imponeva obblighi informativi al datore di lavoro ogniqualvolta venissero utilizzati "sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati". L'indeterminatezza della formula originaria ha generato una certa incertezza applicativa che, a seguito di interventi dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro con circolare n. 4 del 10 agosto 2022, del Ministero del Lavoro con circolare n. 19 del 20 settembre 2022 e del Garante Privacy con doc. web n. 9844960, 13 dicembre 2022, ha indotto il legislatore ad inserire nella lettera della norma, con il D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con Legge n. 85/2023, l'avverbio "integralmente". L'effetto della modifica è molto significativo in quanto i sistemi in cui è previsto un qualsiasi intervento umano nel processo decisionale o di monitoraggio sono, in linea di principio, esclusi dall'obbligo informativo ex art. 1-bis.

⁷ Con l'unica eccezione dei casi in cui si sia in presenza di "sistemi protetti da segreto industriale e commerciale".

ma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 2⁸.

L'art. 1-bis del D.lgs. 152/1997 fa tuttavia espressamente salvo quanto disposto dall'articolo 4 St. lav.: ed in effetti, i sistemi di monitoraggi automatizzati cui la norma si riferisce possono costituire al contempo mezzi di controllo a distanza rientranti anche nel perimetro applicativo di tale norma, cosicché in tali casi l'informativa ai sensi del Decreto Trasparenza **non esaurisce gli obblighi datoriali, ma si aggiunge a quelli individuati dallo Statuto**, nei confronti tanto dei singoli lavoratori, quanto delle relative rappresentanze sindacali ovvero delle organizzazioni sindacali territoriali.

2. Le disposizioni sull'uso dell'intelligenza artificiale in materia di lavoro ai sensi dell'art. 11 della Legge AI

Nell'ambito della recente Legge AI (n. 132/2025) le disposizioni che rilevano maggiormente sotto il profilo giuslavoristico sono quelle contenute all'art. 11.

Al di là delle dichiarazioni di principio e di natura programmatica – che definiscono le finalità cui deve essere preordinato l'uso dell'IA nei contesti di lavoro (co. 1) e precisano che esso deve essere “sicuro, affidabile, trasparente”, non contrastante “con la dignità umana” e la tutela della riservatezza (co. 2, primo periodo), né fonte di discriminazione (co. 3) – la portata immediatamente precettiva della norma è racchiusa nella previsione secondo cui **“il datore di lavoro [...] è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei casi e con le modalità di cui all'articolo 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152”** (co. 2, secondo periodo).

⁸ Il richiamato art. 19, co. 2, D.lgs. n. 276/2003, a sua volta dispone testualmente: “La violazione degli obblighi di cui all'articolo 1, commi da 1 a 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato. In caso di violazione degli obblighi di cui all'articolo 1-bis, commi 2, 3, secondo periodo, 5 del medesimo decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, si applica, per ciascun mese di riferimento, la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e successive modificazioni. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 6, secondo periodo, del medesimo articolo 1-bis si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro”.

Per effetto del rinvio operato all'art. 1-bis del Decreto Trasparenza ogni datore è tenuto a informare il lavoratore “dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale” che influisca sulle decisioni relative all’“assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni” ovvero sulla “sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali”.

Più nello specifico, l'informativa, da redigere per iscritto, “in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico”, deve precisare:

- a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale;
- b) gli scopi e le finalità dei menzionati sistemi;
- c) la relativa logica ed il funzionamento;
- d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmarli o addestrarli;
- e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di IA e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse⁹.

Ai lavoratori, inoltre, è riconosciuto il diritto, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, di “accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni” concernenti gli obblighi di comunicazione di cui si è appena scritto e il corrispondente obbligo per i datori di lavoro di “trasmettere i dati richiesti e [...] rispondere per iscritto entro trenta giorni”¹⁰.

Ancora, la norma in esame aggiunge che “i lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite [...] che comportino variazioni delle condizio-

⁹ Cfr. art. 1-bis, co. 2, D.lgs. n. 152/1997.

¹⁰ Cfr. art. 1-bis, co. 3, D.lgs. n. 152/1997.

ni di svolgimento del lavoro¹¹.

Infine, va evidenziato che sebbene l'art. 11 della l. n. 132/2025 si riferisca esclusivamente al "lavoratore" quale destinatario delle comunicazioni datoriali e non faccia nessun accenno, invece, ad un coinvolgimento dei rappresentanti sindacali, secondo l'opinione prevalente, in forza del rinvio formulato in termini generali alla disciplina del Decreto Trasparenza, nelle ipotesi di utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale al lavoro trova applicazione anche il co. 6 dell'art. 1-bis del D.lgs. n. 152/1997, stando al quale la dettagliata informativa prescritta dalla norma deve essere fornita "anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

3. Sistemi di IA e obblighi informativi datoriali: un sistema a geometria variabile

Anche là dove il riferimento all'impiego dei sistemi di intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro è esplicito, lo strumento principale messo in campo dall'ordinamento per salvaguardare coloro che possono essere in vario modo toccati dal relativo utilizzo consisterebbe essenzialmente nell'assolvimento di obblighi di informazione preventiva.

Come emerso dal quadro normativo che si è ricostruito, infatti, a prescindere dal fatto che si tratti di sistemi integralmente automatizzati, gli strumenti che si basano sull'Intelligenza Artificiale dovranno essere oggetto dell'informativa di cui all'art. 1-bis del Decreto Trasparenza.

Senonché, poiché molto spesso gli strumenti che fanno scattare tale obbligo di fatto permettono, per loro natura, anche di esercitare un controllo a distanza dell'attività lavorativa, e quasi certamente non sono indispensabili *per rendere la prestazione lavorativa*, ai sensi dell'art. 2 dell'art. 4 St. lav., il datore di lavoro sarà tenuto a rispettare anche gli obblighi di cui all'art. 4, co. 1 e 3, St. lav.¹².

A tale riguardo proprio l'adempimento degli obblighi informativi di cui al D.lgs. 132/2025 da parte del

¹¹ Cfr. art. 1-bis, co. 5, D.lgs. n. 152/1997.

¹² Sempre che sussistano le "organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale" a fronte delle quali tali strumenti possono eccezionalmente essere adottati. Diversamente, opererà il divieto di cui al medesimo art. 4.

datore di lavoro nei confronti delle organizzazioni sindacali territoriali competenti (qualora non siano costituite RSU/RSA) potrebbe rappresentare l'occasione per queste ultime di venire a conoscenza per la prima volta sia dell'organizzazione aziendale sia della scelta di impiegare strumenti di Intelligenza Artificiale potenzialmente rientranti nell'ambito dell'art. 4, co. 1 e 3, St. lav.

Sicché all'informativa potrebbe far seguito una richiesta sindacale di esame approfondito di tali strumenti, delle relative funzionalità e potenzialità, nonché di verifica della sussistenza delle esigenze organizzative e produttive, di sicurezza e tutela che ne giustificerebbero l'adozione ai sensi dell'art. 4 St. lav., il tutto volto alla sottoscrizione di un accordo sindacale a quel punto ritenuto necessario.

Se quindi secondo la normativa più recente, ivi inclusa quella che espressamente si riferisce ai sistemi di AI, l'onere del datore di lavoro nei confronti di lavoratori ed organizzazioni sindacali sembrerebbe esaurirsi con l'assolvimento di un mero obbligo informativo, occorre sempre tenere a mente l'ampia portata del "vecchio" art. 4 St. lav. che impone obblighi ben più stringenti e spesso più difficilmente attuabili, il cui mancato rispetto tuttora comporta anche l'applicazione di sanzioni di natura penale¹³.

¹³ Si tratta delle sanzioni previste dall'art. 38, St. lav., consistenti nell'"ammenda da euro 154 a euro 1.549 o [nell'] arresto da 15 giorni ad un anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale".

DB non solo
diritto
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

 **dirittobancario.it**

