

ATTUALITÀ

# Intelligenza Artificiale e diritto del lavoro

Il D. Lgs. n. 179/2026 tra tutele dei lavoratori,  
sicurezza sul lavoro e prospettive

27 Ottobre 2026

**Luca De Menech**, Partner, Dentons  
**Martino Ruggiero**, Associate, Dentons



**Luca De Menech**, Partner, Dentons

**Martino Ruggiero**, Associate, Dentons

> **Luca De Menech**

Specializzato in diritto del lavoro e sindacale. Fornisce assistenza legale a società italiane e internazionali operanti in diversi settori, tra cui quello chimico, farmaceutico, metalmeccanico, della moda, dei trasporti, dei servizi e del credito. Ha maturato una significativa esperienza in relazione a tutte le questioni giuslavoristiche riguardanti la gestione ordinaria e straordinaria delle imprese, con particolare riferimento alle procedure concorsuali e alle riorganizzazioni aziendali, nonché agli aspetti relativi a retribuzioni, piani di incentivazione e compensi. Luca De Menech si occupa sia di attività contenziosa che non contenziosa.

**1. Il contesto giuridico di riferimento**

Il D. Lgs. 7 ottobre 2026 n. 179 (pubblicato in G.U. n. 234 dell'8 ottobre 2026) implementa e adegua la normativa italiana alle disposizioni del Regolamento (UE) 2024/1689 sull'intelligenza artificiale (c.d. "AI Act"), anche con particolare riferimento all'uso dell'IA nel mondo del lavoro.

I luoghi di lavoro e le relative organizzazioni con l'avvento dell'AI stanno subendo una profonda trasformazione: dal modo in cui un'attività imprenditoriale viene concepita, a come il lavoro è organizzato, a come i singoli lavoratori svolgono le proprie mansioni. Queste trasformazioni, che saranno sempre più spesso guidate da sistemi di intelligenza artificiale, incidono sulle relazioni di lavoro e organizzazione del lavoro, sulle condizioni lavorative e le relazioni industriali e, più in generale, sui posti di lavoro a tutti i livelli.

Il decreto si colloca in uno scenario di profondo cambiamento industriale ed economico e introduce norme specificamente dedicate al rapporto di lavoro, alla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla formazione professionale in materia di AI.

Dal punto di vista del diritto del lavoro, le norme più rilevanti si concentrano in tre aree: la tutela del lavoratore nei processi decisionali (art. 41), la salute e sicurezza sul lavoro (art. 42) e la formazione professionale in materia di IA (artt. 36-51).

Previsioni queste che vanno analizzate anche tenuto conto del contesto euro-unitario di riferimento e delle relative prospettive.

**2. La tutela del lavoratore rispetto alle decisioni automatizzate e l'effetto sanzionatorio**

La norma cardine del decreto in materia giuslavoristica è l'art. 41. Nei processi decisionali concernenti il rapporto di lavoro, il datore di lavoro che si avvale di sistemi di intelligenza artificiale assicura che le decisioni finali relative alla (i) costituzione, (ii) modificazione o (iii) risoluzione del rapporto, ivi compresi (iv) i provvedimenti disciplinari e (v) le valutazioni delle prestazioni, non siano adottate unicamente sulla base di un trattamento automatizzato. La decisione definitiva è, in ogni caso, riservata a una persona fisica, che eserciti un potere effettivo e autonomo.

In altre parole, l'IA può assistere e supportare il processo decisionale, ma non può sostituirsi all'uomo nella scelta finale. È una *"riserva di umanità"* nella gestione del rapporto di lavoro.

Il decreto prevede inoltre che il consenso del lavoratore, espresso in qualunque forma o sede, non possa superare il citato principio. Il legislatore difatti con ciò ha voluto impedire che il datore di lavoro, sfruttando la propria posizione di forza contrattuale, ottenga dal lavoratore un consenso che, di fatto, svuoti tale tutela.

Del resto, esiste un rischio concreto che il dispiegamento di tali strumenti avvenga a detrimento della protezione sociale dei lavoratori, consentendo discriminazioni e il peggioramento delle loro condizioni di lavoro.

Il decreto introduce però un'eccezione rilevante: non rientrano tra le decisioni finali relative alla costituzione del rapporto di lavoro le attività di ricerca e selezione delle candidature, anche quando comportino la mancata ammissione alle successive fasi della selezione.

Questa esclusione potrebbe rappresentare una lacuna nel sistema di tutele posto che proprio nella fase di selezione del personale il rischio discriminatorio dettato dall'algoritmo è statisticamente più elevato. Un esempio rilevante a tal riguardo è quello di una nota multinazionale operante nel settore della logistica che ha introdotto un algoritmo basato su *Machine Learning* per selezionare candidati talentuosi sulla base di caratteristiche del *curriculum*. Tuttavia, l'algoritmo considerava i candidati di sesso maschile come più talentuosi, in quanto era stato addestrato su dati che riflettevano la dominanza maschile nel settore tecnologico.

Sarà dunque fondamentale capire nella pratica come il principio del divieto delle decisioni automatizzate verrà applicato. Se difatti la valutazione umana avverrà solo per confermare, senza alcun intervento motivato o critico, l'esito dell'algoritmo dell'IA, il citato principio rischia di essere facilmente eluso. Il tema è che non sarà facile giustificare, laddove la scelta sia in linea con il risultato dell'IA, l'effettivo intervento umano e l'esercizio da parte del medesimo del potere decisorio finale.

Sarà inoltre opportuno prestare attenzione sul soggetto a cui viene demandato tale potere decisorio in quanto, in base all'organigramma aziendale, ruolo e alla eventuale procura di cui fosse munito, dovrà

essere in possesso del potere di decidere in modo "effettivo" e "autonomo" così come impone il decreto.

Il decreto prevede, quale effetto sanzionatorio, che il licenziamento così come le decisioni assunte dal datore di lavoro in violazione del citato principio comporti per effetto di legge la nullità dell'atto medesimo. La scelta della nullità – e non della mera annullabilità – è di grande impatto pratico. La nullità opera difatti di diritto e può essere fatta valere in ogni momento, senza essere soggetta ai termini di decadenza previsti per l'impugnazione del licenziamento. Si tratta quindi di una tutela più forte, coerente con la tradizione del diritto del lavoro italiano in materia di atti datoriali lesivi di norme imperative.

Infine, l'utilizzo dei sistemi di IA deve in ogni caso avvenire nel rispetto della dignità e della riservatezza del lavoratore e del principio di non discriminazione e il datore di lavoro è tenuto, prima dell'avvio del trattamento, ad assolvere agli obblighi di informativa previsti dall'articolo 1 *bis* del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

Riguardo a tale ultimo aspetto il lavoratore ha diritto di ottenere, a richiesta e mediante l'intervento di una persona fisica, una motivazione intelligibile della decisione che lo riguarda, comprensiva dell'indicazione dell'eventuale incidenza dei sistemi di intelligenza artificiale sul processo decisionale e dei principali parametri considerati. Il diritto a una motivazione "intelligibile" non si limita alla trasparenza formale: impone che il lavoratore possa realmente capire come il sistema algoritmico abbia influenzato la decisione che lo riguarda.

### 3. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Il decreto affronta, all'art. 42, un tema attuale, ossia i rischi per la salute dei lavoratori legati all'uso di sistemi algoritmici.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle competenze attribuite dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 assicura il coordinamento delle misure volte a garantire che l'introduzione e l'utilizzo dei sistemi di IA nei contesti lavorativi avvengano nel rispetto dei principi di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La previsione più innovativa riguarda l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi di cui all'articolo 28

del decreto legislativo n. 81 del 2008, nell'ambito quindi del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), dei sistemi di IA che incidano sull'organizzazione del lavoro, sui ritmi produttivi, sulle modalità di esecuzione della prestazione o sui processi decisionali rilevanti ai fini della sicurezza.

I datori di lavoro inoltre devono assicurare un'adeguata informazione e formazione dei lavoratori in merito ai rischi specifici connessi all'utilizzo di tali sistemi, nonché alle misure di prevenzione e protezione adottate.

Questa norma riconosce implicitamente un fenomeno descritto dalla letteratura scientifica internazionale. I lavoratori possono sperimentare elevati livelli di stress quando sono consapevoli che il loro comportamento, la loro posizione, le prestazioni e persino le emozioni vengono monitorati e analizzati. Tale fenomeno è stato denominato *"technostress"*, descritto come qualsiasi impatto negativo su atteggiamenti, pensieri, comportamenti o fisiologia corporea causato direttamente o indirettamente dalla tecnologia. Il *"technostress"* può incidere sulla salute psicofisica dei lavoratori e sulla vita lavorativa, con conseguenze sul breve e lungo termine a livello somatico, cognitivo-emotivo e comportamentale.

In tale contesto si inserisce la spinta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'uso dell'IA quale strumento di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, in raccordo con l'Ispettorato nazionale del lavoro e gli altri soggetti istituzionali competenti.

#### 4. La formazione sull'IA

Il decreto dedica l'intero Capo III alla formazione in materia di IA, strutturandola su livelli distinti. Del resto, l'utilizzo della intelligenza artificiale, inevitabile in quasi ogni contesto, necessita di una specifica preparazione.

Le istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione possono promuovere attività formative sull'intelligenza artificiale finalizzate a sviluppare, sin dal primo ciclo di istruzione, le conoscenze, le competenze e l'approccio critico degli studenti in relazione all'uso responsabile e consapevole dell'intelligenza artificiale e alle sue implicazioni etiche, sociali e civiche. Per quanto riguarda poi le università, le attività formative prevedono una formazione integrata dei profili tecnici, giuridici, funzionali, etici e di tutela dei diritti fondamentali della persona connessi all'uso di sistemi di intelligenza artificiale.

Vi è poi un percorso *ad hoc* formativo per la pubblica amministrazione nonché per gli ordini professionali, da attuarsi sulla base di specifici regolamenti da emanarsi dai singoli ordini.

#### 5. Un confronto con il contesto europeo

Nel 2020, le parti sociali europee hanno negoziato e firmato l'*"Autonomous Framework Agreement on Digitalization"*, un accordo che rappresenta un impegno condiviso per affrontare i benefici e le sfide della digitalizzazione nel mondo del lavoro.

Le stesse riconoscono che i sistemi di IA hanno un prezioso potenziale per aumentare la produttività delle imprese, il benessere della forza lavoro e una migliore allocazione dei compiti tra esseri umani e macchine. Tuttavia, sottolineano l'importanza di assicurare che i sistemi di IA non compromettano, ma potenzino il coinvolgimento e le capacità umane nel lavoro. Concordano quindi che i sistemi di IA debbano essere progettati e gestiti nel rispetto della legislazione applicabile, garantendo i diritti alla privacy e la dignità del singolo lavoratore.

Nell'aprile 2021 la Commissione europea ha presentato il pacchetto normativo sull'IA, al cui centro si trova l'AI Act, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'UE il 12 luglio 2024. L'AI Act è modellato sulla regolamentazione della sicurezza dei prodotti e non è specificamente progettato per affrontare questioni sociali, né attribuisce ai lavoratori diritti specifici.

Tuttavia, esso identifica alcune applicazioni dell'IA come ad *"alto rischio"* nel contesto lavorativo. L'Allegato III dell'AI Act elenca i sistemi di IA ad alto rischio connessi alla sfera dell'occupazione, tra cui i sistemi destinati al reclutamento o alla selezione di persone fisiche e quelli destinati a prendere decisioni che influenzano i termini dei rapporti di lavoro, la promozione o la cessazione di rapporti contrattuali, l'allocazione di compiti o il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni.

L'AI Act vieta poi, all'articolo 5(f), l'uso di sistemi di IA per inferire le emozioni di una persona nelle aree del luogo di lavoro e degli istituti di istruzione, salvo ragioni mediche o di sicurezza.

Nel 2024, infine, l'OCSE ha rivisto i *"Principi per una gestione responsabile dell'IA affidabile"*, includendo la necessità per gli attori dell'IA di impegnarsi verso la trasparenza, anche nell'ambiente di lavoro. Il

Consiglio d'Europa ha adottato la *"Framework Convention on Artificial Intelligence, Human Rights, Democracy and the Rule of Law"*, una convenzione internazionale giuridicamente vincolante volta a stabilire *standard* minimi per lo sviluppo dell'IA basati sui principi di diritti umani, democrazia e stato di diritto.

#### **6. Prospettive per il diritto del lavoro italiano ed il ruolo della contrattazione collettiva**

Il decreto, sulla scorta dei principi sopra espressi, appare quindi sviluppare in modo puntuale e focalizzato il tema dell'impatto dell'IA sul mondo del lavoro, garantendo, quantomeno per le decisioni più sensibili attinenti alla gestione dei rapporti di lavoro dei dipendenti, la necessaria decisione "finale" umana, basata quindi, lo si auspica, non sul mero algoritmo bensì anche su aspetti di natura sociale ed etica e con quella base di sensibilità rispetto al caso di specie che ha sempre connotato ogni valutazione personale.

La norma, tuttavia, non è esente da lacune. Il decreto, difatti, non prevede diritti di consultazione sindacale preventiva specificamente dedicati all'introduzione di sistemi di IA in azienda. Si tratta di un vuoto che la contrattazione collettiva è chiamata a colmare, soprattutto con riguardo ai sistemi di IA ad "alto rischio" classificati dall'AI Act.

In questa prospettiva, la contrattazione collettiva, sia a livello nazionale che aziendale, rimane il principale strumento per estendere le garanzie previste dall'art. 41 del decreto anche e specificamente con riferimento alla fase preselettiva, ai tempi e le modalità di introduzione dei sistemi di IA, e ai diritti di informazione specifica per i rappresentanti dei lavoratori.

In relazione a tale aspetto è ragionevole ritenere un potenziamento del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori di modo che gli stessi possano prendersi carico ad esempio del ruolo di "rappresentanti dei dati", identificando e segnalando i rischi digitali, valutando l'impatto di tecnologie per lo più invisibili, sviluppando metodi per preservare le conoscenze e l'autonomia quando si lavora a fianco di sistemi di IA nonché adoperandosi per agevolare il diritto di informazione e formazione dell'organico aziendale.

#### **7. Conclusioni**

Il D.Lgs. n. 179/2026 rappresenta certamente un primo passo nella regolazione dell'IA nel rapporto di lavoro in Italia. La "riserva di umanità" sancita dall'art. 41, con la sanzione di nullità degli atti adottati in violazione, colma alcune lacune dell'AI Act europeo, maggiormente strutturato come un regolamento sulla sicurezza dei prodotti più che come uno strumento di diritto del lavoro.

In un contesto di riferimento incerto e in continua evoluzione, il diritto del lavoro può contribuire ad affrontare alcuni dei rischi, quali l'erosione dell'autonomia dei lavoratori, le possibili pratiche discriminatorie e l'opacità e assenza di trasparenza delle decisioni algoritmiche.

Il D. Lgs. n. 179/2026 ha dunque gettato solide basi su cui la giurisprudenza, la dottrina e la prassi del diritto del lavoro italiano sono chiamate ora ad operare, con l'auspicio che, come talvolta accade, principi del tutto sani, legittimi ed etici non vengano nella pratica implementati con modalità sostanzialmente elusive.

**DB** non solo  
diritto  
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

 **dirittobancario.it**

---