STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA
25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A – Tel. 030-41385 – Telefax 030-45802

1985 - 2025

Prof. Dr. Roberto Belotti
Commercialista
Revisore legale
Revisore della sostenibilità
Università Cattolica S. Cuore

Dr. Simone Quarantini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Monica Pedercini
Commercialista
Revisore legale

Dr. Paolo Garbellini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia

Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

Preg. mi Clienti

Loro Sedi

Circolare flash n. 44

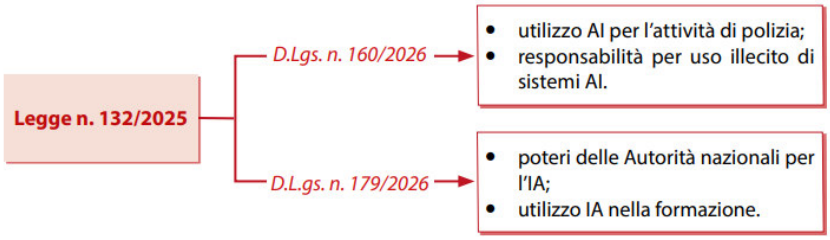
Oggetto: Intelligenza artificiale e lavoro in G.U. il Decreto legislativo

Come si ricorderà, la Legge n. 132/2025 ha introdotto un primo quadro normativo in materia di intelligenza artificiale, delegando al Governo l'adozione di ulteriori provvedimenti di adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento (UE) 2024/1689, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024. Con il D.Lgs. 9 settembre 2026, n. 160 è stata data attuazione ad una parte della delega conferita, segnatamente:

- alle disposizioni inerenti l'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale per l'attività di polizia,
- alle norme in materia di responsabilità civile e penale derivante dall'utilizzo illecito di sistemi di IA.

Da ultimo, sulla Gazzetta Ufficiale 8 ottobre 2026, n. 234, è stato pubblicato il D.Lgs. 7 ottobre 2026, n. 179, con il quale viene adeguato l'ordinamento nazionale alle disposizioni dell'AI Act in materia di poteri delle Autorità nazionali e di utilizzo dell'intelligenza artificiale nella formazione.
Il D.Lgs. n. 179/2026 attribuisce alle Autorità nazionali per l'intelligenza artificiale i poteri di vigilanza, ispettivi e sanzionatori previsti dall'AI Act per la verifica del rispetto delle norme del Regolamento e dei provvedimenti attuativi. Disciplina, inoltre, il coordinamento e la collaborazione tra le predette Autorità e altre Autorità nazionali, con lo scopo di garantire un raccordo informativo e operativo rispetto a casistiche potenzialmente rilevanti per diverse Autorità.
Il presente aggiornamento AP si concentra sulle novità del Decreto che impattano sul mondo del lavoro, in particolare:

- l'articolo 41, che individua le modalità di tutela dei lavoratori nei processi decisionali riguardanti il rapporto di lavoro in cui vengono utilizzati sistemi di intelligenza artificiale;
- l'articolo 42, riguardante il rapporto tra intelligenza artificiale e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- l'articolo 48, relativo all'utilizzo da parte dei servizi per il lavoro di sistemi di intelligenza artificiale;
- l'articolo 49, in forza del quale dovranno essere modificate le norme relative all'equo compenso.



TUTELA DEI LAVORATORI NEI PROCESSI DECISIONALI ASSISTITI DA SISTEMI DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE

La disposizione più rilevante contenuta nel D.Lgs n. 179/2026 è l'articolo 41, che introduce specifiche garanzie a tutela dei lavoratori nell'ambito dell'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale nei processi decisionali che incidono sul rapporto di lavoro.

Il comma 1 impone un divieto all'utilizzo esclusivo di un trattamento automatizzato nell'adozione di decisioni riguardanti:

- la costituzione,
- la modificazione,
- la risoluzione,

del rapporto di lavoro, compresi i provvedimenti disciplinari e le valutazioni delle prestazioni.

A tal fine, richiede che sia una persona fisica, dotata di un potere effettivo e autonomo in materia, ad adottare la decisione finale. Il Legislatore precisa quali devono essere le caratteristiche del potere decisionale allo scopo di evitare che il controllo umano si limiti ad un adempimento formale privo di un concreto impatto sulla decisione. Il soggetto che assume la decisione finale, qualora lo ritenga necessario, può anche discostarsi dall'esito elaborato dal sistema fornendo una motivazione adeguata.

Non sono considerate decisioni finali relative alla costituzione del rapporto di lavoro le attività di ricerca e selezione delle candidature, anche nei casi in cui impediscono il passaggio alle fasi successive di selezione.

Il divieto in oggetto è sottratto alla disponibilità dei lavoratori, di conseguenza non può essere eluso nemmeno con il loro consenso.

Il secondo comma del citato articolo 41 impone indicazioni in merito alle modalità di utilizzo dei sistemi di IA di cui al primo comma, sottolineando che debba essere sempre rispettata la dignità e riservatezza dei lavoratori, nonché il principio di non discriminazione.

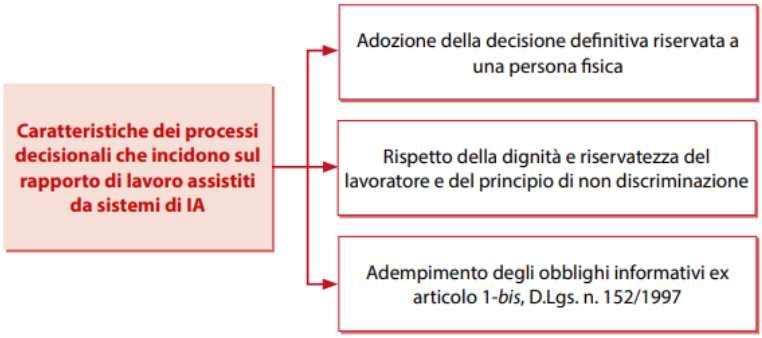
Il comma 3 disciplina gli obblighi informativi e i diritti di trasparenza riconosciuti al lavoratore. Anzitutto, ribadisce che il trattamento deve essere preceduto dall'adempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi informativi previsti dall'articolo 1-bis, D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, inserito dal D.Lgs. n. 104/2022 e modificato dal D.L. n. 48/2023.

A garanzia della trasparenza è prevista, inoltre, la possibilità per il lavoratore di richiedere una spiegazione intellegibile della decisione che lo riguarda. La motivazione deve essere fornita da una persona fisica e permettere al lavoratore di comprendere il ruolo eventualmente svolto dal sistema di IA nel processo decisionale, nonché i principali criteri utilizzati ai fini della valutazione.

Restano impregiudicati i diritti riconosciuti dal Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. GDPR), tra cui il diritto di accesso ai dati personali e le ulteriori prerogative previste dagli articoli 13, 15 e 22 dello stesso.

Il quarto e ultimo comma sancisce la nullità di tutte le decisioni adottate dal datore di lavoro in violazione del divieto di decisione esclusivamente automatizzata, compreso l'eventuale licenziamento, che è da considerare nullo. Si tratta di una conseguenza particolarmente pesante, ma motivata dalla necessità di

garantire che le decisioni finali siano assunte da una persona fisica, a maggior ragione quando hanno effetti rilevanti sulla posizione del lavoratore.



RAPPORTO CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'articolo 42 tratta del rapporto tra l'intelligenza artificiale e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è incaricato di:

- coordinare tra loro le varie misure poste a garanzia dell'utilizzo dei sistemi di IA nei contesti lavorativi in osservanza dei principi di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori stabiliti dal D.Lgs. n. 81/2008 (comma 1);
- promuovere l'uso dell'intelligenza artificiale anche quale strumento di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, in raccordo con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e gli altri soggetti istituzionali competenti (comma 4).

La disposizione in oggetto attribuisce particolare rilevanza ai sistemi di IA che producono riflessi sull'organizzazione lavorativa, sui ritmi produttivi, sulle modalità di esecuzione della prestazione oppure sui processi decisionali rilevanti per la sicurezza dei lavoratori. Il rischio collegato al loro utilizzo, infatti, deve essere considerato nella valutazione dei rischi svolta ai sensi dell'articolo 28, D.Lgs. n. 81/2008.

Infine, sono previsti in capo al datore di lavoro obblighi informativi e di formazione dei dipendenti relativamente ai rischi specifici legati all'utilizzo dei sistemi di IA, nonchè alle misure di prevenzione e protezione adottate per contrastarli.

Dal punto di vista della salute e sicurezza sul lavoro, dunque, l'intelligenza artificiale è vista dal Legislatore sia come possibile fonte di rischio sia quale strumento per rafforzare la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

UTILIZZO NEI SERVIZI PER IL LAVORO

L'articolo 48 si occupa delle modalità di utilizzo dell'intelligenza artificiale nell'ambito dei servizi per il lavoro.

Le amministrazione pubbliche competenti nel settore e i soggetti autorizzati o accreditati all'erogazione di servizi di politica attiva del lavoro sono legittimati a ricorrere a sistemi di IA nello svolgimento delle loro funzioni. In particolare, la norma fa riferimento alle attività di:

- orientamento,
- incontro tra domanda e offerta di lavoro,
- individuazione delle competenze,
- supporto ai percorsi di inserimento lavorativo.

Tale utilizzo deve essere svolto sempre nel rispetto della normativa europea e nazionale vigente. Inoltre, il comma 2 richiede che sia garantita la presenza di una supervisione umana, nonchè il rispetto del principio di trasparenza e della tutela dei diritti degli utenti e dei lavoratori.

NORME IN MATERIA DI EQUO COMPENSO

Da ultimo, l'articolo 49 prende in considerazione la possibilità che l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale da parte dei professionisti comporti la variazione del compenso stabilito ai sensi della Legge n. 49/2023, ossia il c.d. equo compenso.

La norma impone che venga effettuata una modulazione legata alla classificazione di rischio del sistema di intelligenza artificiale impiegato stabilita dall'AI Act. Tale disposizione si basa sulla considerazione che l'impiego di sistemi a rischio più elevato richiede al professionista competenze aggiuntive, attività di verifica e sorveglianza più onerose e una maggiore assunzione di responsabilità, che giustificano un adeguamento del compenso.

La modulazione, nel concreto, è rimessa a una serie di decreti, indicati al comma 2, che stabiliscono i parametri per la determinazione del compenso per specifiche categorie professionali:

- i decreti adottati ai sensi dell'articolo 9, D.L. n. 1/2012 (professioni regolamentate),
- il decreto di cui all'articolo 13, comma 6, Legge n. 247/2012 (avvocati);
- i decreti adottati ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera c), Legge n. 49/2023 (professioni non organizzate in ordini o collegi).

Il Legislatore richiede l'integrazione di tali provvedimenti, entro dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo, ai fini dell'individuazione dei parametri utili alla modulazione connessa all'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale da parte dei professionisti.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 24.11.2026

Cordialmente
(Prof. Dr. Roberto Belotti)
(Dr. Simone Quarantini)