

Decreto Intelligenza Artificiale, dal 23 ottobre nuove regole e tutele sul lavoro: cosa cambia

Decreto AI, dal 23 ottobre nuove regole sul lavoro: licenziamenti, tutele dei dipendenti, obblighi per le aziende, sicurezza e sanzioni.

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 12 ottobre 2026)



L'intelligenza artificiale viene utilizzata sempre più spesso dalle aziende per selezionare candidati, organizzare turni, valutare le prestazioni e gestire il personale. Ma quali regole devono rispettare i datori di lavoro quando un algoritmo contribuisce a prendere decisioni che riguardano i dipendenti? Dal **23 ottobre 2026** entra in vigore il **Decreto Legislativo n. 179 del 7 ottobre 2026**, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'8 ottobre, che adegua la normativa italiana al regolamento europeo sull'intelligenza artificiale, conosciuto come AI Act.

Il provvedimento introduce nuove tutele per i lavoratori e disciplina aspetti importanti per imprese, consulenti del lavoro e responsabili delle risorse umane, dalla sicurezza alla formazione, fino ai controlli e alle sanzioni.

La novità più significativa riguarda le decisioni aziendali: **l'intelligenza artificiale può supportarle, ma non può sostituire completamente il controllo umano quando incidono sul rapporto di lavoro.**

Il testo del decreto: gli articoli più importanti per il mondo del lavoro

Il D.lgs. 179/2026 contiene diverse disposizioni che interessano direttamente aziende, lavoratori, consulenti del lavoro, professionisti e responsabili delle risorse umane.

In particolare, meritano attenzione i seguenti articoli:

- **Articolo 40** - Sistemi di intelligenza artificiale nelle pubbliche amministrazioni e valorizzazione del capitale umano.
- **Articolo 41** - Tutela del [lavoratore](#) nei processi decisionali assistiti da sistemi di intelligenza artificiale.
- **Articolo 42** - Intelligenza artificiale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Articolo 47** - Formazione in materia di intelligenza artificiale per le professioni.
- **Articolo 48** - Utilizzo dell'intelligenza artificiale nei servizi per il lavoro.
- **Articolo 49** - Norme in materia di equo compenso.

Per approfondire tutte le disposizioni, è possibile consultare e scaricare il **testo integrale del**

Decreto Legislativo 7 ottobre 2026, n. 179, allegato di seguito.

[DECRETO LEGISLATIVO 7 ottobre 2026, n. 179](#)

Licenziamenti e sanzioni disciplinari: l'algoritmo non può decidere da solo

L'articolo 41 del decreto stabilisce che le decisioni definitive riguardanti il rapporto di lavoro non possono essere adottate esclusivamente mediante trattamenti automatizzati.

Il divieto riguarda la costituzione, la modifica e la cessazione del rapporto, comprese le valutazioni delle prestazioni e i provvedimenti disciplinari.

La decisione finale deve essere assunta da una persona fisica con un potere effettivo e autonomo. Non basta, quindi, che un responsabile HR approvi formalmente il risultato prodotto da un [software](#): deve poterlo valutare concretamente.

Il licenziamento deciso esclusivamente da un algoritmo, in violazione di questo divieto, è nullo.

La nullità riguarda anche le altre decisioni adottate in violazione della disposizione.

Il consenso del lavoratore non permette di derogare alla regola.

Una precisazione riguarda la selezione del personale: l'esclusione di un candidato dalle fasi successive del reclutamento non rientra nello specifico divieto dell'articolo 41. Restano però applicabili le altre tutele previste dalla normativa europea e nazionale, comprese quelle sulla privacy e sulla non discriminazione.

Il lavoratore può chiedere spiegazioni sulle decisioni dell'IA

Il decreto rafforza anche gli obblighi di trasparenza.

Il datore di lavoro deve rispettare gli obblighi informativi previsti dall'articolo 1-bis del D.Lgs. 152/1997 prima dell'avvio del trattamento.

Il dipendente può inoltre chiedere, attraverso l'intervento di una persona fisica, una spiegazione comprensibile della decisione che lo riguarda, compresa l'eventuale influenza dell'algoritmo e i principali parametri utilizzati.

Ad esempio, un lavoratore valutato negativamente attraverso un sistema di IA può chiedere quale ruolo abbia avuto il software nella decisione finale.

Restano ferme le garanzie del GDPR e le altre disposizioni a tutela della dignità, della riservatezza e contro le discriminazioni.

Sicurezza sul lavoro: quando aggiornare il DVR

L'articolo 42 collega l'utilizzo dell'intelligenza artificiale agli obblighi di salute e sicurezza previsti dal D.lgs. 81/2008.

I sistemi di IA devono essere considerati nella valutazione dei rischi quando incidono sull'organizzazione del lavoro, sui ritmi produttivi, sulle modalità di esecuzione delle prestazioni o sulle decisioni rilevanti per la sicurezza.

È il caso, ad esempio, di software che distribuiscono automaticamente i carichi di lavoro o modificano i tempi di produzione.

Non ogni utilizzo dell'IA comporta automaticamente l'aggiornamento del Documento di valutazione dei rischi (DVR). Occorre verificare se il sistema introduce o modifica rischi lavorativi. Il datore di lavoro deve inoltre garantire un'adeguata informazione e formazione sui rischi specifici e sulle misure di prevenzione adottate.

Formazione sull'intelligenza artificiale: cosa devono sapere le aziende

La formazione rappresenta un altro aspetto importante.

L'articolo 4 dell'AI Act europeo disciplina l'alfabetizzazione sull'intelligenza artificiale, prevedendo misure adeguate affinché chi utilizza questi strumenti per conto delle organizzazioni possieda competenze sufficienti.

Non viene imposto un corso identico per tutte le aziende, né un attestato universale obbligatorio. Diverso è l'obbligo previsto dall'articolo 42 del decreto italiano, che riguarda la formazione sui rischi specifici per la salute e la sicurezza derivanti dall'utilizzo dei sistemi di IA.

Le imprese devono quindi distinguere la preparazione generale sull'uso degli strumenti intelligenti dalla formazione necessaria per prevenire i rischi lavorativi.

Controlli e sanzioni: cosa rischiano le imprese

Il decreto disciplina anche i poteri delle autorità nazionali incaricate di vigilare sull'applicazione dell'AI Act, con un ruolo centrale dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale (ACN) e competenze specifiche attribuite anche ad AgID e ad altre autorità.

L'articolo 23 prevede sanzioni amministrative elevate per determinate violazioni del regolamento europeo:

- Fino a **35 milioni di euro o al 7% del fatturato mondiale** per le pratiche vietate.
- Fino a **15 milioni di euro o al 3% del fatturato** per la violazione di specifici obblighi.
- Fino a **7,5 milioni di euro o all'1% del fatturato** per determinate informazioni inesatte o fuorvianti fornite alle autorità.

Sono inoltre previste altre sanzioni per specifiche violazioni. Per PMI, microimprese e startup innovative si applicano criteri particolari di determinazione degli importi. Queste sanzioni non scattano automaticamente per qualsiasi utilizzo irregolare dell’IA: occorre verificare la disposizione violata e il regime applicabile.

Consulenti del lavoro e professionisti: nuove regole sulla formazione

L’articolo 47 introduce novità anche per i professionisti iscritti agli ordini. I percorsi di formazione iniziale e continua dovranno comprendere attività dedicate all’intelligenza artificiale, con approfondimenti tecnici, giuridici e deontologici. I consigli nazionali degli ordini dovranno adeguare i propri regolamenti entro sei mesi dall’entrata in vigore del decreto, quindi **entro il 23 aprile 2027**. Il monte ore minimo sarà definito dalle rispettive categorie.

Per i consulenti del lavoro la novità è particolarmente importante, considerando il crescente utilizzo dell’IA nell’analisi normativa, nella gestione del personale e nelle attività amministrative. L’articolo 49 interviene inoltre sull’equo compenso: l’utilizzo dell’IA potrà incidere sui parametri professionali, secondo criteri da definire entro il 23 ottobre 2027. Non è prevista una riduzione automatica dei compensi.

Le scadenze da conoscere

Il 23 ottobre non rappresenta l’unica data da considerare. Alcuni obblighi europei seguono infatti un calendario differente.

Data	Novità
23 ottobre 2026	Entrata in vigore del D.Lgs. 179/2026.
23 aprile 2027	Adeguamento dei regolamenti sulla formazione professionale.
23 ottobre 2027	Adeguamento dei parametri sull’equo compenso.
2 dicembre 2027	Applicazione degli obblighi europei sui sistemi HR ad alto rischio, secondo il calendario aggiornato.

Cosa devono fare adesso aziende e responsabili HR

Per le imprese che utilizzano già sistemi di intelligenza artificiale, il primo passo è verificare quali strumenti vengono impiegati e come incidono sulle attività lavorative.

In particolare, è opportuno controllare che le decisioni definitive sul personale siano sottoposte a un’effettiva valutazione umana, che vengano rispettati gli obblighi informativi e che siano valutati gli eventuali rischi per la sicurezza.

Occorre inoltre verificare la formazione del personale e individuare i sistemi che potrebbero rientrare tra quelli classificati ad alto rischio dall'AI Act.

Queste verifiche possono essere effettuate con il supporto del consulente del lavoro, dei responsabili HR e delle altre figure competenti.

Il principio alla base delle nuove regole è semplice: l'intelligenza artificiale può aiutare le aziende a lavorare meglio, ma le decisioni che incidono sui diritti dei lavoratori devono rimanere sotto un controllo umano effettivo.