

Intelligenza artificiale e rapporto di lavoro:

nuove frontiere del potere organizzativo e delle tutele del lavoratore

Avv. **Ciro Cafiero**



Il quadro normativo di riferimento

L'utilizzo dell'AI in ambito lavorativo è disciplinato da un quadro normativo multilivello. Tre sono le fonti principali:



01

AI Act - Reg. (UE) 2024/1689

Prima legislazione organica mondiale sull'AI. Approccio risk-based: obblighi crescenti in base al livello di rischio. I sistemi HR sono classificati ad alto rischio.

02

Legge n. 132/2025

Principale normativa nazionale di adeguamento. L'art. 11 stabilisce che l'AI deve migliorare le condizioni di lavoro, essere sicura, affidabile e trasparente, senza discriminazioni.

03

Linee Guida D.M. 180/2025

Soft law del Ministero del Lavoro. Tentativo di "scrivere una grammatica umana per l'era digitale". Principi: trasparenza, spiegabilità, supervisione umana, equità.

Il Regolamento (UE) 2024/1689 — AI Act

Il Contesto Lavorativo: "Alto Rischio"

Il contesto lavorativo è identificato come uno dei settori più sensibili. Il Considerando 57 del Regolamento classifica esplicitamente come sistemi ad alto rischio quelli impiegati per:

Assunzione e selezione

Filtraggio CV, screening automatizzato, colloqui preliminari con agent AI.

Assegnazione dei compiti

Organizzazione del lavoro basata su comportamenti, tratti o caratteristiche personali.

Promozione e cessazione

Decisioni su avanzamenti di carriera o risoluzione del rapporto contrattuale.

Monitoraggio e valutazione

Sistemi che misurano le prestazioni e il comportamento dei lavoratori in tempo reale.

IN OGNI CASO L'AI ACT VIETA ESPPLICITAMENTE L'INFERENZA DELLE EMOZIONI NEL LUOGO DI LAVORO (ART. 5)

Legge 132/2025 - Art. 11

Finalità migliorative

L'AI deve essere impiegata per "migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività". Viene esclusa una visione puramente sostitutiva o di mero controllo, orientando la tecnologia verso il benessere e il potenziamento del lavoratore.

Principi di utilizzo e obblighi informativi

L'utilizzo dell'AI deve essere "sicuro, affidabile, trasparente" e non può ledere la dignità umana o la privacy. Viene introdotto un esplicito obbligo per il datore di lavoro di informare il lavoratore sull'utilizzo di tali sistemi, con modalità definite dalla normativa.

Linee Guida D.M. 180/2025

L'AI non può essere fonte di discriminazione basata su sesso, età, origini etniche, credo religioso, orientamento sessuale, opinioni politiche o condizioni personali e sociali. Questo principio rafforza le tutele già esistenti, adattandole alla specificità del rischio algoritmico.



Le linee guida sull'uso dell'AI nei contesti lavorativi (D.M. n. 180/2025)

Le Linee Guida si fondano su alcuni principi cardine:

Trasparenza e spiegabilità (Explainability)

I sistemi AI non devono operare come "scatole nere". Le decisioni algoritmiche devono essere comprensibili, verificabili e contestabili. Collegato al diritto di non essere sottoposti a decisioni basate unicamente su trattamenti automatizzati (art. 22 GDPR).

Supervisione Umana

Le decisioni prese o suggerite da un sistema AI devono essere sempre soggette a supervisione umana qualificata e significativa. L'intervento umano deve essere effettivo e non meramente formale, garantendo la possibilità di correggere o annullare la decisione dell'algoritmo.

Equità e non discriminazione

Forte enfasi sulla prevenzione dei bias algoritmici. Raccomandati dati di addestramento di alta qualità, rappresentativi e bilanciati, nonché audit periodici. Richiamato il Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006).

Responsabilità (Accountability)

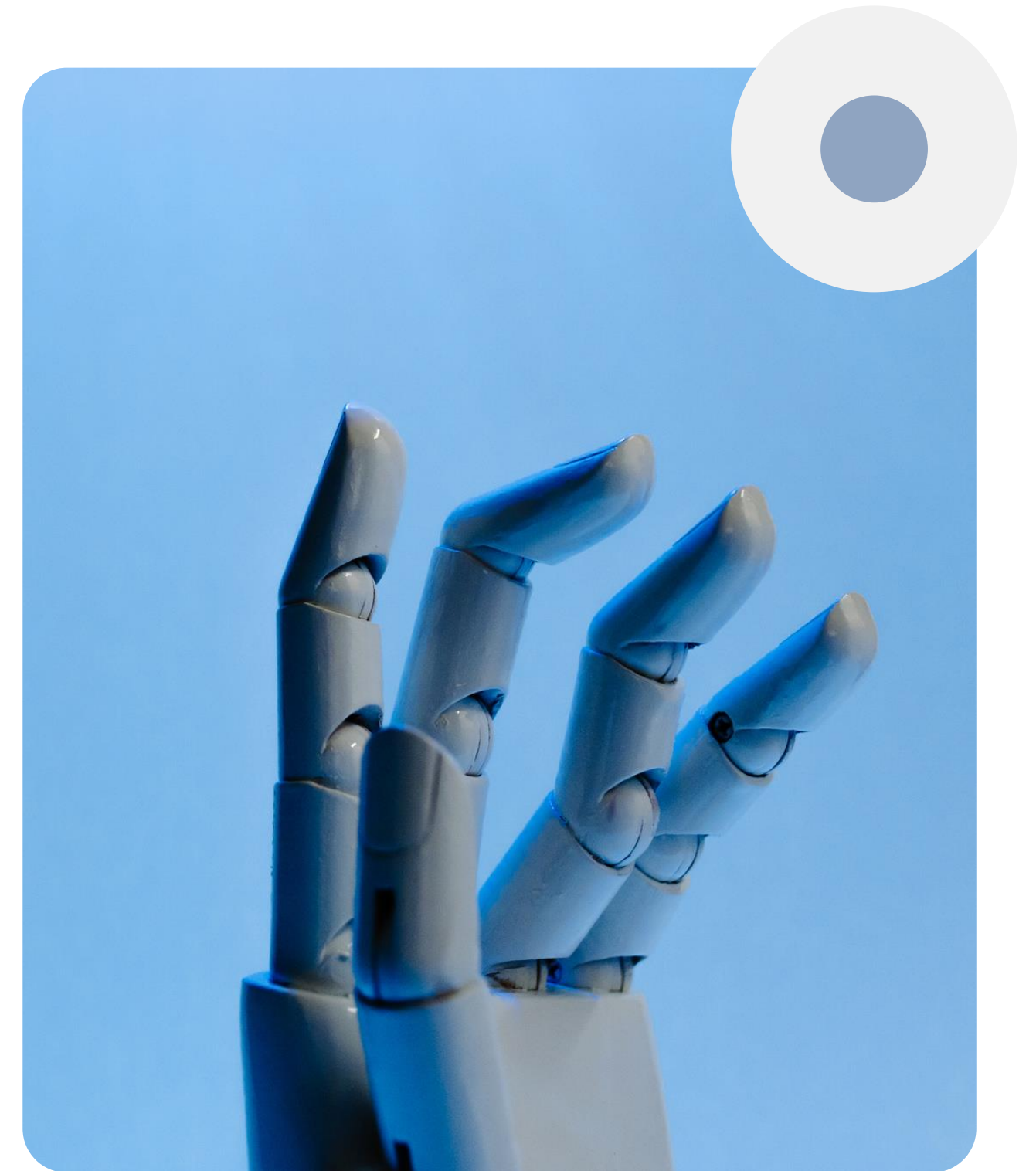
Responsabilità (Accountability)
Deve essere sempre possibile individuare un soggetto responsabile per le decisioni prese tramite AI. Promozione di modelli di governance aziendale (MOG ex D.Lgs. 231/2001) per includere procedure di controllo e tracciabilità applicabili anche all'AI.

Intelligenza artificiale nel recruiting

Classificazione "Alto Rischio"

La classificazione deriva dalla consapevolezza che tali sistemi, se non correttamente progettati e monitorati, possono non solo ledere le opportunità professionali dei singoli, ma anche perpetuare modelli storici di discriminazione nei confronti di donne, talune fasce di età, persone con disabilità, persone con determinate origini razziali o etniche o un determinato orientamento sessuale.

L'AI Act impone per questi sistemi obblighi rigorosi in termini di qualità dei dati, trasparenza, supervisione umana e robustezza.





Filtro e screening dei CV

Algoritmi analizzano e classificano i curricula in base a parole chiave, esperienze pregresse e percorsi formativi. Il rischio principale è che il modello di "candidato ideale" rifletta i pregiudizi inconsci dei selezionatori del passato, portando all'esclusione automatica di profili atipici ma potenzialmente validi, o di candidati appartenenti a gruppi sottorappresentati.



Colloqui preliminari automatizzati

Chatbot e sistemi di analisi video conducono i primi colloqui, valutando non solo le risposte ma anche elementi paraverbali (tono della voce) e non verbali (espressioni facciali). Ciò introduce un elevato rischio di bias culturale, linguistico o legato a condizioni di neurodivergenza o disabilità. L'AI Act (art. 5) vieta esplicitamente l'uso di AI per inferire le emozioni di una persona nel luogo di lavoro.

Il rischio di bias discriminatori

Genere e Maternità

Algoritmi addestrati su dati storici penalizzano le donne, specie in settori a tradizionale predominanza maschile.

Etnia e Religione

Nomi, origini geografiche o elementi del CV possono attivare pattern discriminatori incorporati nei dati di addestramento.

Disabilità

Ad esempio sistemi di analisi video possono interpretare erroneamente caratteristiche legate a condizioni fisiche o neurodivergenza come indicatori negativi.

Età

Candidati over 50 o molto giovani possono essere sistematicamente esclusi da algoritmi che privilegiano profili "standard".





Tutela dai bias algoritmici

INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA

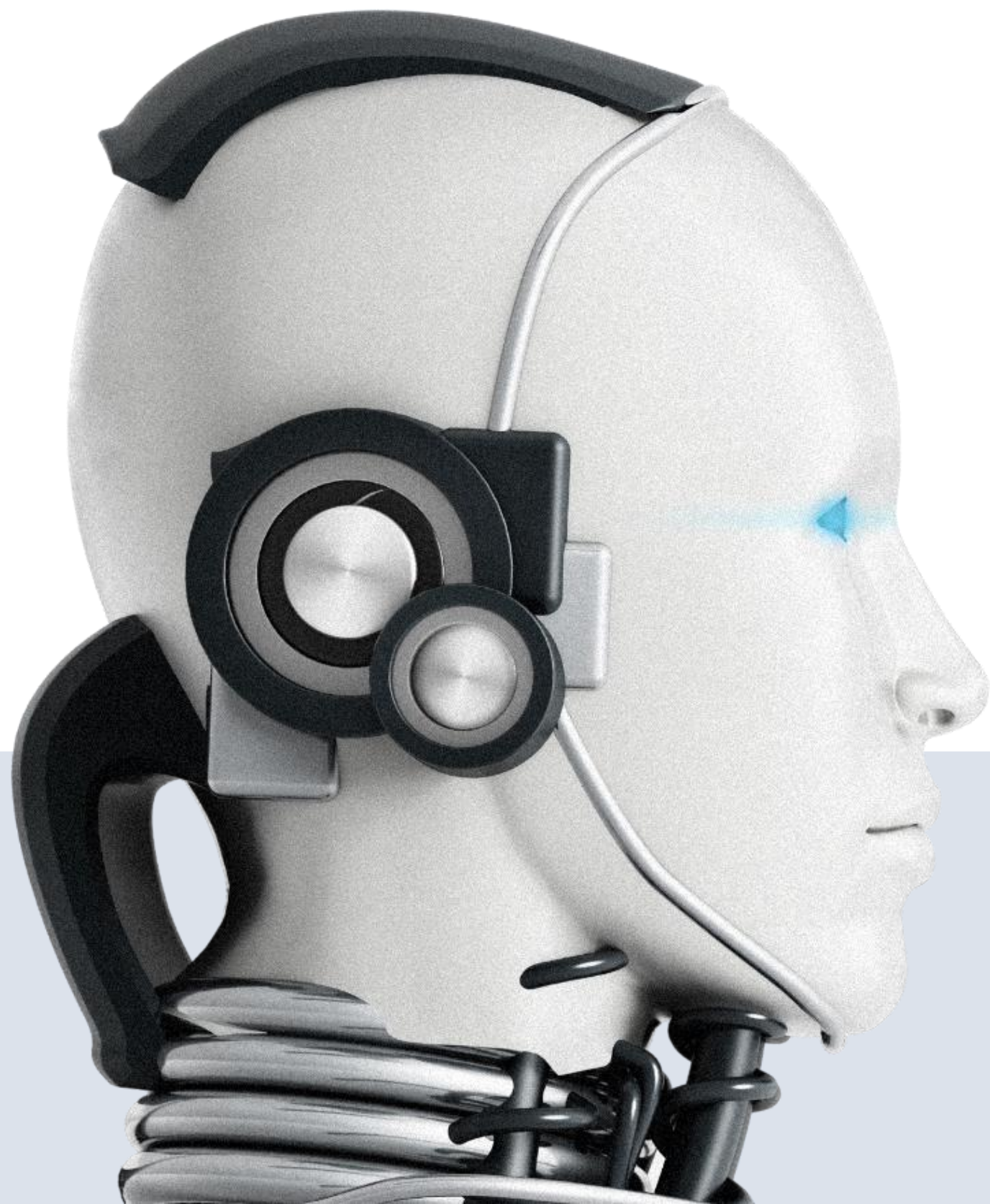
Il candidato che si ritiene discriminato deve fornire elementi di fatto, anche statistici, dai quali si possa presumere l'esistenza di una discriminazione. Spetterà poi al datore dimostrare che la decisione è stata basata su fattori oggettivi e non discriminatori (D.Lgs. 216/2003, D.Lgs. 198/2006).

OBBLIGHI DI TRASPARENZA

La Legge 132/2025 impone al datore di lavoro di informare il candidato sull'utilizzo dell'AI. Il Garante Privacy ha specificato che l'informativa deve includere i "principali parametri" e i "motivi sottesi alle decisioni".

Questo diritto all'informazione è cruciale per consentire al candidato di comprendere le logiche della selezione e, se necessario, contestarle.

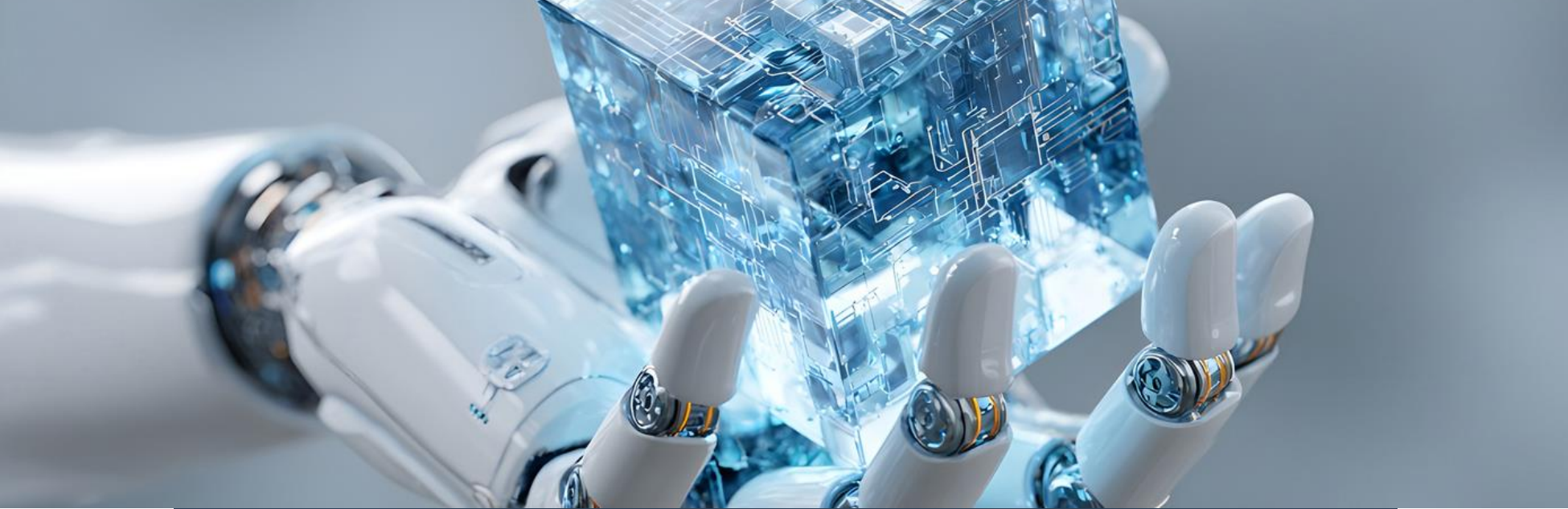
AI e potere direttivo nel rapporto di lavoro



L'ingresso dell'AI nell'organizzazione d'impresa produce una trasformazione strutturale delle basi stesse del diritto del lavoro:

il potere direttivo e organizzativo del datore, il vincolo di subordinazione, e i doveri di correttezza e buona fede.

Si assiste alla compresenza di due intelligenze in azienda: quella umana e quella artificiale.



- Basata su regole
- Automazione nota
- Controllo umano
- Semplice strumento



- Apprende e si adatta
- Nuovi output creati
- Compiti autonomi
- Questioni di imputabilità

AI esecutiva vs. AI generativa

Il potere direttivo del datore di lavoro, fondato sull'art. 209 del 104 c.c. non viene profondamente quando le direttive operative sono generate da un algoritmo.

Con l'AI generativa o di machine learning, un sistema che assegna autonomamente turni, priorità nei compiti, percorsi di lavoro o valutazioni di performance non si limita ad eseguire la volontà del datore: la sostituisce parzialmente. La direttiva non scaturisce più da una persona fisica identificabile, ma da un processo algoritmico.

Chi è il titolare del potere direttivo? L'imprenditore conserva la titolarità formale, ma l'esercizio concreto è delegato a un processo opaco.

La nozione di subordinazione

L'art. 2094 c.c. definisce il lavoratore subordinato come colui che si obbliga a prestare la propria opera alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. L'AI genera una nuova forma di eterodirezione: l'etero-organizzazione algoritmica.

L'etero-organizzazione algoritmica

Il lavoratore riceve direttive e organizza la propria prestazione in risposta a input forniti da un sistema automatizzato, non da una persona fisica. Esempi concreti: riders delle piattaforme digitali, personale di magazzino guidato da sistemi WMS algoritmici, operatori di call center con carico distribuito da AI.

Il rischio di "subordinazione silenziosa"

Il lavoratore che segue le indicazioni dell'AI potrebbe non percepire l'esistenza di un potere direttivo, poiché l'algoritmo si presenta non come un ordine, ma come un suggerimento, una raccomandazione, un'ottimizzazione. Questo è particolarmente rilevante per il lavoro autonomo: se un committente fornisce a un lavoratore formalmente autonomo un sistema AI che organizza e dirige la sua prestazione, tale strumento potrebbe diventare un indice di etero-organizzazione, con conseguente riqualificazione del rapporto.



Responsabilità civile del datore di lavoro

ART. 2087 C. C.

Obbligo di sicurezza esteso ai rischi dell'AI: stress da sorveglianza algoritmica, dequalificazione, decisioni discriminatorie.

La Cassazione (n. 24408/2021) impone al datore di provare di aver adempiuto all'obbligo di protezione.

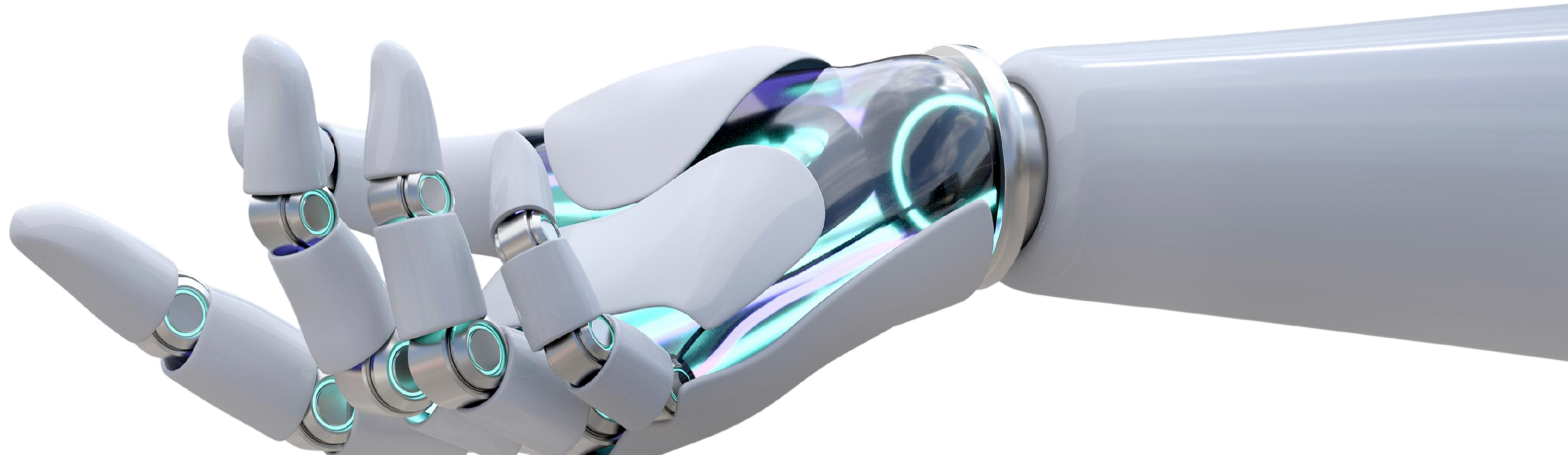
LEGGE 132/2025

La violazione dei principi di sicurezza, affidabilità e trasparenza nell'uso dell'AI può fondare una responsabilità civile per i danni causati dall'utilizzo "irregolare" del sistema.

AI ACT — DEPLOYER

Il datore, in qualità di "deployer", non può delegare acriticamente le decisioni all'algoritmo.

La violazione degli obblighi di supervisione umana (art. 14) costituisce una chiara fonte di responsabilità.



Responsabilità disciplinare e i codici di condotta

Lo "scarto di responsabilità" del lavoratore

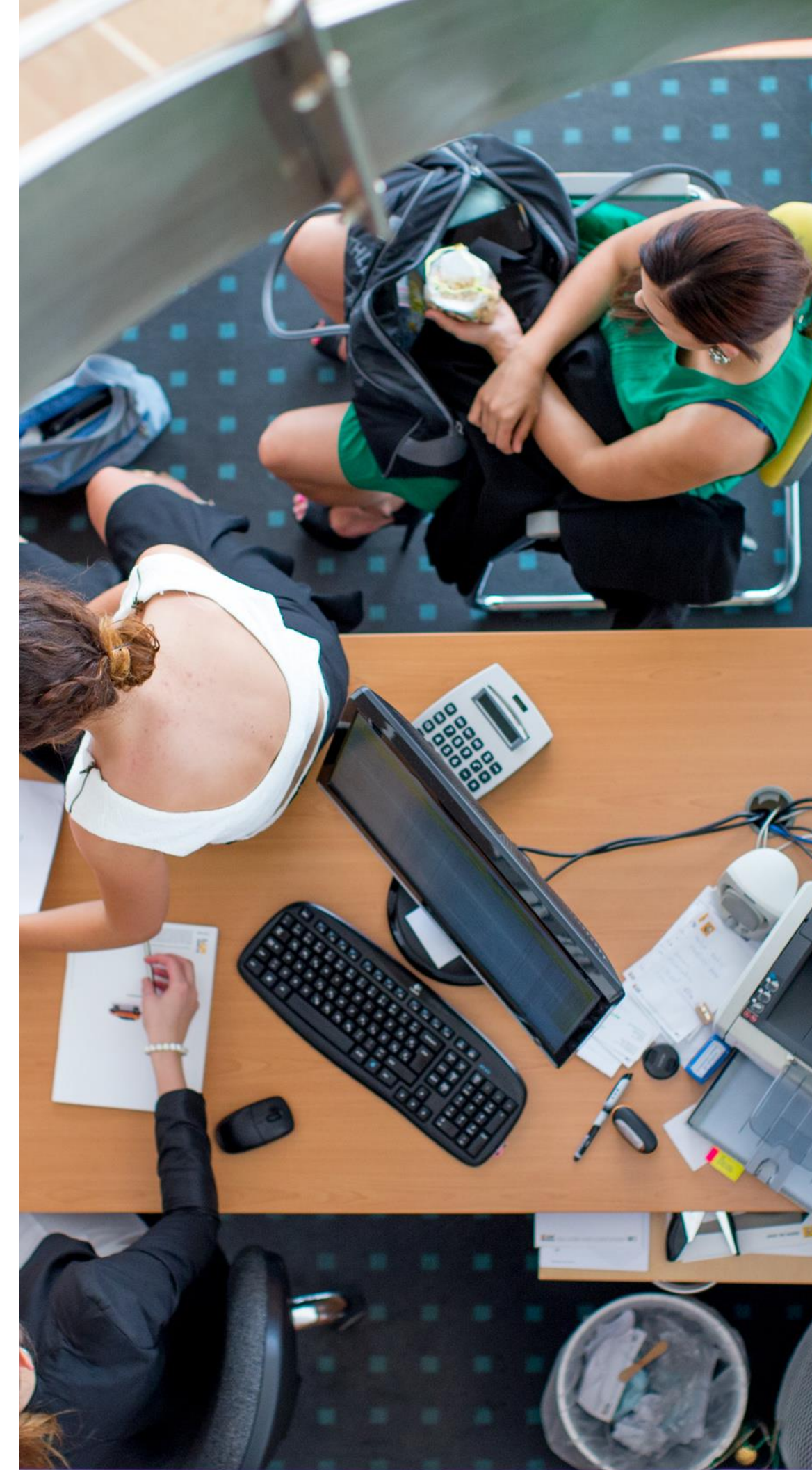
La responsabilità del lavoratore per i danni causati al datore o a terzi è generalmente limitata alle ipotesi di dolo o colpa grave.

Se il danno è riconducibile a un errore del sistema AI, la colpa grave del lavoratore sarà difficilmente configurabile, a meno che il datore non dimostri che: il lavoratore ha agito in palese violazione di specifiche istruzioni; l'errore dell'AI era talmente evidente da poter essere riconosciuto con un minimo di diligenza; il lavoratore ha deliberatamente manipolato il sistema per causare il danno.

I codici aziendali di utilizzo dell'AI

La soluzione operativa fondamentale è l'adozione di codici di condotta aziendali sull'utilizzo dei sistemi di AI. Un codice ben strutturato dovrebbe definire:

- Le finalità e i limiti dell'utilizzo degli strumenti AI in azienda
- Le procedure operative che i lavoratori devono seguire nell'interagire con l'AI
- I livelli di supervisione umana richiesti e i protocolli per la verifica degli output algoritmici
- Gli obblighi di segnalazione in caso di malfunzionamenti o errori dell'AI
- Le responsabilità specifiche in diversi scenari operativi



Gli effetti dell'AI sulle mansioni lavorative

L'intelligenza artificiale produce effetti profondi e, per certi versi, antitetici sulle mansioni lavorative.

L'ENHANCEMENT (POTENZIAMENTO) E LA DEQUALIFICAZIONE

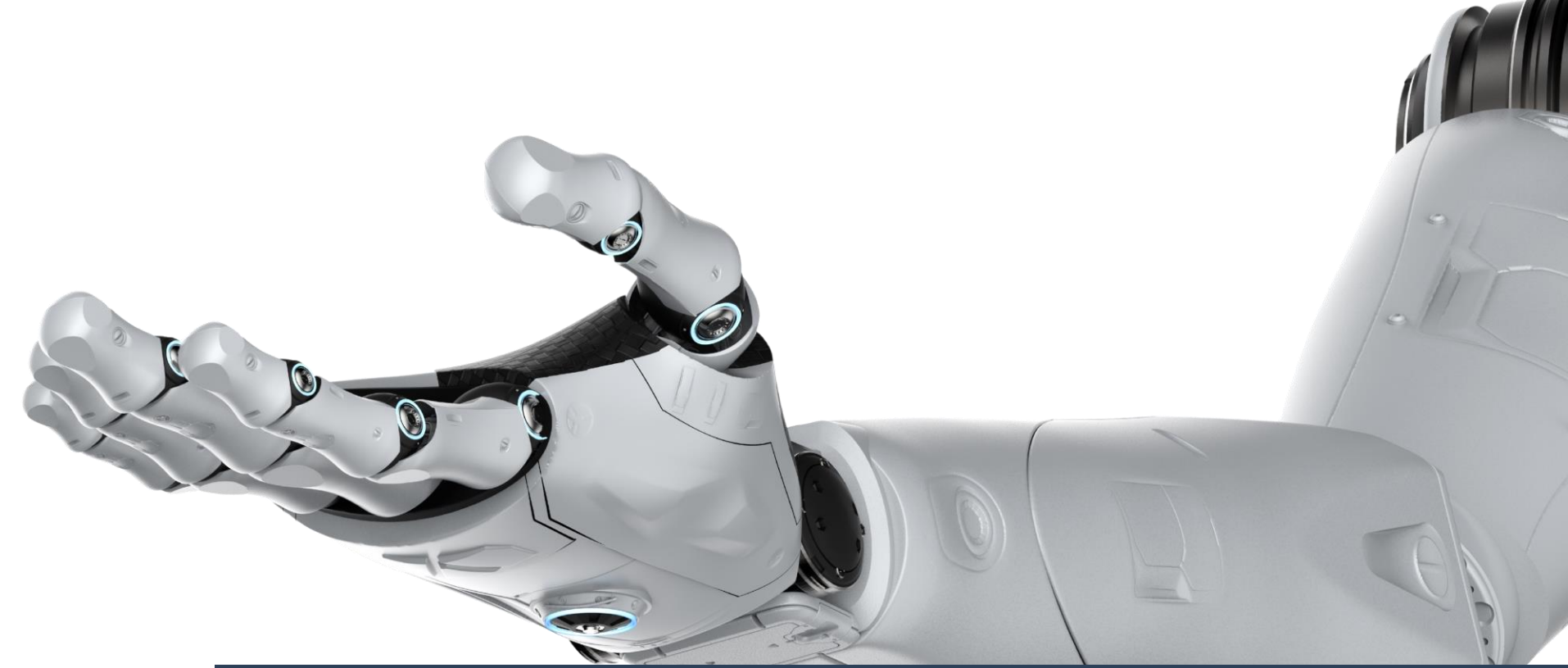
Si tratta di dinamiche che non si escludono a vicenda e che, in molti contesti aziendali, coesistono, interessando differenti figure professionali o diversi momenti della stessa carriera lavorativa.



Scenario 1: L'enhancement (Potenziamento)

L'AI come moltiplicatore di capacità

L'AI può operare come un moltiplicatore delle capacità professionali del lavoratore, consentendogli di raggiungere livelli di performance che, senza il supporto tecnologico, non avrebbe potuto conseguire. Il caso emblematico è quello del praticante legale meno esperto che, grazie agli strumenti di AI per la ricerca giurisprudenziale e l'analisi documentale, produce output di qualità comparabile a quella di un professionista senior. L'AI diventa un "equalizzatore" delle competenze.



Implicazioni Giuridiche: Art. 2103 c.c.

Se l'AI eleva la qualità e la complessità della prestazione lavorativa al di sopra di quanto previsto dall'inquadramento contrattuale originario, si può configurare un'assegnazione di fatto a mansioni superiori?

L'art. 2103 c.c., co. 7, stabilisce che in caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente, con assegnazione definitiva dopo sei mesi continuativi. La questione è: l'upgrade della performance è ascrivibile al lavoratore o allo strumento?

"L'integrazione dell'intelligenza artificiale nei contesti lavorativi offre vantaggi concreti e misurabili.

Per i lavoratori, l'IA rappresenta un valido supporto, in grado di automatizzare compiti ripetitivi e liberare tempo per attività a maggiore valore aggiunto." - Linee Guida D.M. 180/2025

Scenario 2: Dequalificazione

L'AI, automatizzando le componenti più complesse di una mansione, può svuotarla del suo contenuto professionale, riducendo il lavoratore a un esecutore di operazioni residuali.

Perdita di competenze

Il lavoratore che smette di esercitare determinate capacità cognitive le atrofizza nel tempo, riducendo la propria employability.
Il danno riguarda anche le "ulteriori potenzialità occupazionali" (Trib. Napoli, n. 3957/2022).

Burnout e stress

L'esecuzione di compiti ripetitivi e dequalificati genera alienazione e compromissione del benessere psicofisico, con riflessi sull'obbligo del datore ex art. 2087 c.c.

Obsolescenza accelerata

Il WEF stima che entro il 2030 circa il 20-25% delle mansioni subirà significative trasformazioni a causa dell'AI, con forte esposizione per i compiti ripetitivi e standardizzabili.

La dequalificazione come demansionamento illegittimo?

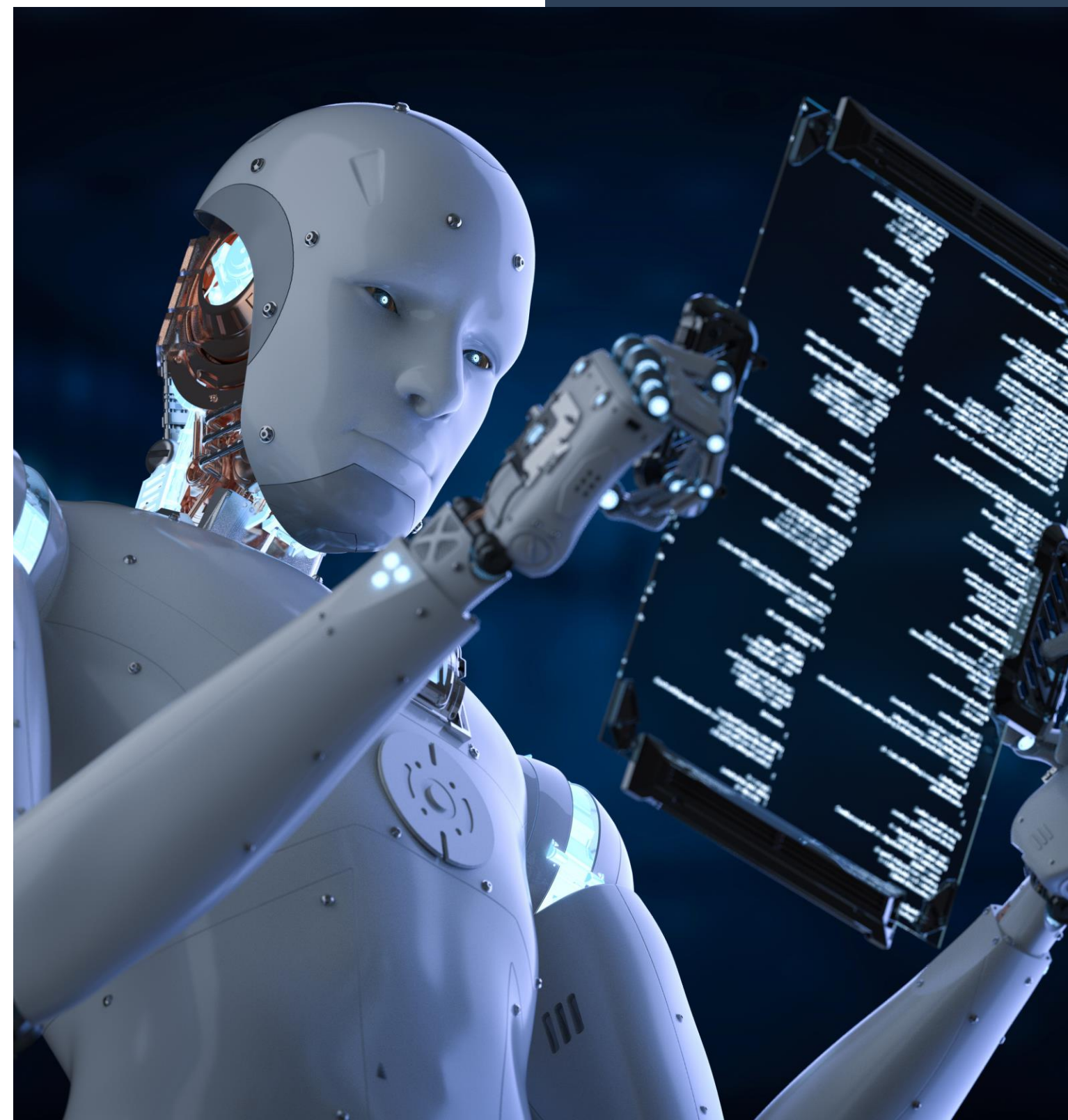
Il Divieto dell'Art. 2103 c.c.

L'art. 2103, co. 1, c.c. stabilisce che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore acquisito. La norma vieta espressamente l'assegnazione a mansioni di livello inferiore in assenza delle condizioni tassativamente previste.

Se il datore di lavoro, introducendo un sistema AI, ridisegna la mansione del lavoratore svuotandola del suo contenuto qualificante, assegnandogli attività di controllo, inserimento dati o supervisione passiva, potrebbe configurarsi un demansionamento di fatto.

La difficoltà applicativa

La dequalificazione può avvenire in modo progressivo e impercettibile: la mansione rimane formalmente la stessa, ma il suo contenuto si svuota gradualmente man mano che il sistema AI assume quote crescenti delle attività complesse. In tali casi, il lavoratore dovrà dimostrare la progressiva riduzione del contenuto qualitativo della prestazione, anche attraverso elementi presuntivi.



KPI, Produttività e Licenziamento Tecnologico

Il Licenziamento Tecnologico

La sostituzione del lavoratore con un sistema di AI: una delle questioni più delicate del diritto del lavoro contemporaneo. Il caso limite della dequalificazione è la sostituzione integrale del lavoratore con un sistema AI. Dal punto di vista giuridico, questa ipotesi è riconducibile al licenziamento per giustificato motivo oggettivo (g.m.o.) di natura tecnologica, disciplinato dall'art. 3 della L. 604/1966, che richiede che la soppressione del posto sia effettiva e causalmente collegata a ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro.

Il Problema dei KPI Mediati dall'AI

L'AI trasforma i parametri attraverso cui la produttività del lavoratore viene misurata. A chi è imputabile la performance: al lavoratore, al sistema AI che lo supporta, o alla loro combinazione? In caso di performance eccellente, il lavoratore potrebbe rivendicare un premio, ma il datore potrebbe sostenere che il merito è dello strumento AI. In caso di performance insufficiente, il datore potrebbe addebitare la responsabilità al lavoratore, mentre questi potrebbe sostenere che l'AI ha prodotto output errati.

Il Problema dei KPI Mediati dall'AI

L'AI trasforma i parametri attraverso cui la produttività del lavoratore viene misurata. A chi è imputabile la performance: al lavoratore, al sistema AI che lo supporta, o alla loro combinazione? In caso di performance eccellente, il lavoratore potrebbe rivendicare un premio, ma il datore potrebbe sostenere che il merito è dello strumento AI. In caso di performance insufficiente, il datore potrebbe addebitare la responsabilità al lavoratore, mentre questi potrebbe sostenere che l'AI ha prodotto output errati.

I requisiti del GMO tecnologico

Sussistenza delle ragioni organizzative

Il datore di lavoro deve dimostrare che la decisione di sostituire il lavoro umano con l'AI corrisponde a un'effettiva e non pretestuosa scelta organizzativa.

Tale scelta, espressione della libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.), non è sindacabile dal giudice nel merito della sua opportunità, ma solo nella sua effettività. Il motivo illecito può essere escluso solo se il GMO è "non solo allegato dal datore di lavoro, ma anche comprovato".

Effettiva soppressione del posto e nesso causale

La scelta organizzativa deve aver determinato la soppressione del posto di lavoro del dipendente licenziato. Deve esistere un nesso causale diretto tra l'introduzione dell'AI e la superfluità della prestazione lavorativa. Non è sufficiente che l'AI renda il lavoro più efficiente; è necessario che le mansioni del lavoratore vengano effettivamente assorbite dalla tecnologia.

Obsolescenza accelerata

Prima di procedere al recesso, il datore ha l'onere di provare l'impossibilità di ricollocare il lavoratore in altre mansioni equivalenti o, in subordine, anche inferiori (con il consenso del lavoratore). Nel contesto dell'AI, il datore dovrà dimostrare anche l'impossibilità di impiegare il lavoratore in nuove mansioni complementari all'AI: supervisione dell'algoritmo, validazione dei risultati, gestione delle eccezioni, interazione con i clienti per questioni che la macchina non può risolvere (Cass. Civ., Sez. L, N. 9901/2025).

Il Caso del Graphic Designer: Trib. Roma, n. 9135/2025

Il Fatto

Un graphic designer viene licenziato dopo che l'azienda adotta un software AI in grado di creare elaborati grafici. Il Tribunale di Roma, con sentenza n. 9135 del 18 novembre 2025, affronta per la prima volta in modo diretto il tema del licenziamento tecnologico da AI.

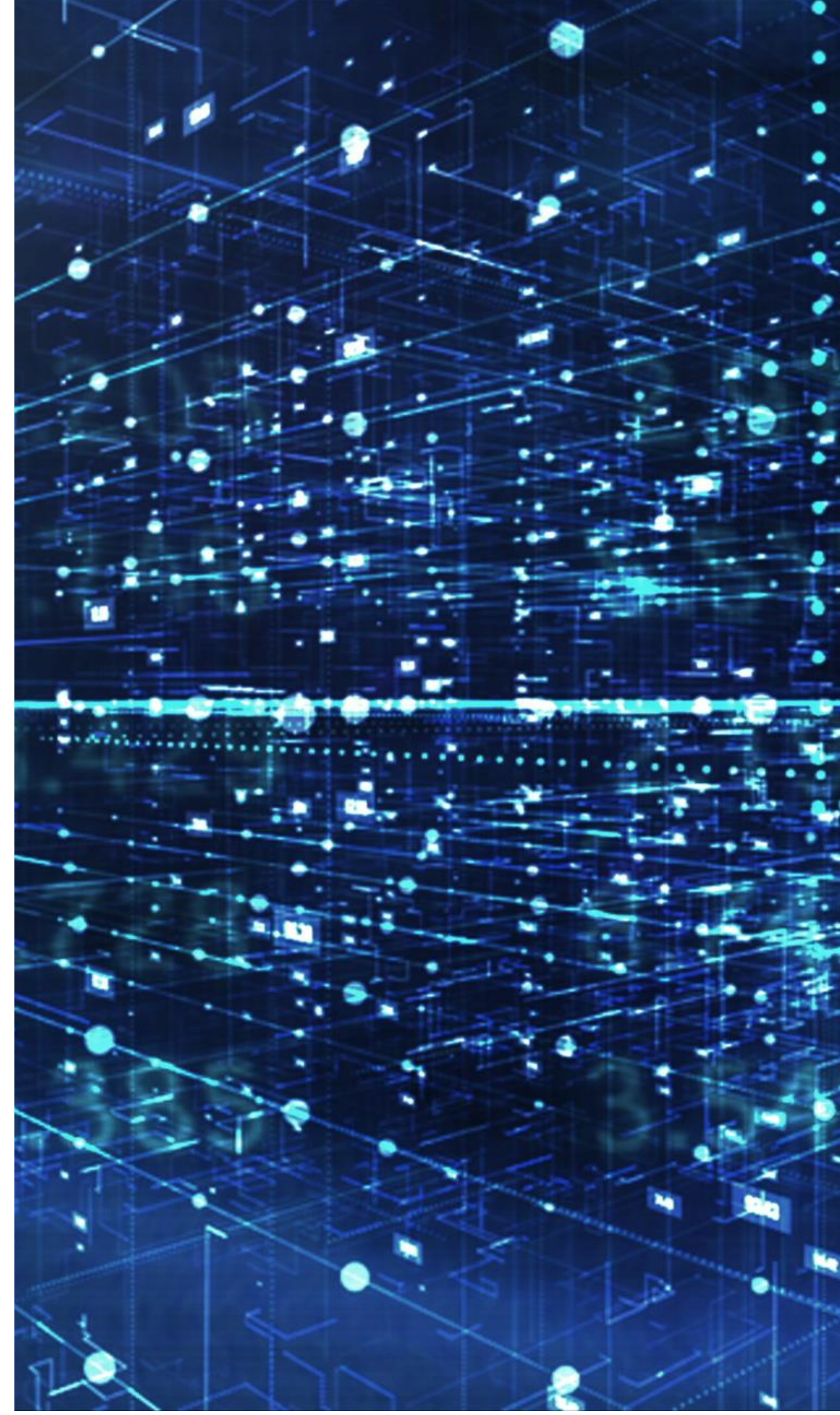
La legittimità del recesso dipende interamente dalla rigorosa prova, da parte del datore, di aver adempiuto a tutti i requisiti del GMO.

Le Domande del Giudice

Il giudice avrebbe dovuto accertare se al lavoratore fosse stata offerta la possibilità di:

- Assumere un ruolo di supervisore degli output dell'AI, garantendone qualità e coerenza con il brand
- Specializzarsi nell'addestramento e nell'affinamento dell'algoritmo
- Concentrarsi sulla concettualizzazione creativa e sulla strategia visiva, attività che l'AI non può svolgere.

La mancata esplorazione di queste possibilità avrebbe potuto condurre all'illegittimità del licenziamento per violazione del repêchage.



Il regime sanzionatorio del licenziamento tecnologico

Tutela reintegratoria attenuata

Se la ragione tecnologica è del tutto inesistente o pretestuosa (insussistenza del fatto materiale): reintegrazione nel posto di lavoro + indennità risarcitoria max 12 mensilità. Corte Cost., n. 128/2024.

Tutela indennitaria

Se la ragione organizzativa è effettiva ma manca il repêchage: si fuoriesce dall'area reintegratoria e si applica la tutela esclusivamente indennitaria ex art. 3, co. 1, D.Lgs. 23/2015. Scenario più probabile in caso di genuina innovazione tecnologica.

La distinzione cruciale introdotta dal D.Lgs. 23/2015 (Jobs Act) e chiarita dalla Corte Costituzionale (sentenza n. 128 del 17 luglio 2024) determina conseguenze radicalmente diverse: solo l'inesistenza totale della ragione tecnologica apre alla tutela reintegratoria, mentre la violazione del solo obbligo di repêchage, scenario più probabile in caso di genuina innovazione tecnologica, conduce alla sola tutela indennitaria.



Formazione come tutela: upskilling e reskilling

Il nesso tra repêchage e formazione

Un datore di lavoro che non investe nella riqualificazione dei propri dipendenti vedrà indebolita la propria posizione in giudizio: sarà più difficile dimostrare l'impossibilità di ricollocamento.

Le Linee Guida D.M. 180/2025 identificano la formazione come priorità assoluta, con particolare attenzione ai lavoratori over 50, identificati come la fascia maggiormente esposta al rischio di licenziamento tecnologico.

La Legge 132/2025, art. 11, impone che l'AI sia impiegata per migliorare le condizioni di lavoro, escludendo un utilizzo come mero strumento di sostituzione del capitale umano senza parallelo investimento nella sua valorizzazione.

AI, sindacato e contrattazione collettiva

L'introduzione dell'AI nel mondo del lavoro sta ridefinendo non solo le mansioni e l'organizzazione aziendale, ma anche il ruolo e le strategie delle organizzazioni sindacali e la natura stessa della contrattazione collettiva. Il rapporto tra AI e sindacato è descritto come "complicato", un terreno di sfida e, al contempo, di necessaria evoluzione per la tutela dei diritti dei lavoratori.



CCNL Il Ruolo della Contrattazione Collettiva sulle mansioni

1. CCNL Chimico-Farmaceutico

Prevede informativa preventiva alla RSU sui progetti di AI, coinvolgimento dei lavoratori e aggiornamento dei sistemi di inquadramento contrattuale per le nuove competenze legate all'AI

1. CCNL Settore Sport

Adotta un articolo specifico sull'introduzione dell'AI, proponendo un "Patto deontologico" affinché l'introduzione dell'AI avvenga nel rispetto di principi etici condivisi. Vieta esplicitamente il demansionamento illegittimo.

1. CCNL Cooperative Sociali

Riconosce il rischio di sostituzione delle risorse umane nelle mansioni routinarie e introduce una specifica classificazione per il "personale addetto a gestire e coordinare l'introduzione degli strumenti di AI in azienda".

1. CCNL Cineaudiovisivo

Affronta direttamente l'AI generativa: in assenza di accordi espliciti, è "illegittima ogni estrazione anche di parti della recitazione [...] per sviluppare o addestrare algoritmi di intelligenza artificiale". Prevede un "tavolo permanente" per disciplinare gli effetti delle nuove tecnologie.

L'AI come oggetto della Contrattazione

Diritto all'informazione e consultazione

pilastro fondamentale dell'azione sindacale è il diritto all'informazione e alla consultazione preventiva riguardo all'introduzione di sistemi AI. Il Tribunale di Torino (sentenza n. 231 del 11 marzo 2024) ha riconosciuto la natura antisindacale della violazione degli obblighi informativi da parte di una piattaforma di delivery, evidenziando come tale violazione leda gli interessi collettivi di cui le organizzazioni sindacali sono portatrici. L'AI Act lascia impregiudicati gli obblighi dei datori di informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori.

Regolamentazione dell'uso dell'AI

I contratti collettivi stanno iniziando a definire regole concrete per l'utilizzo dell'AI, con l'obiettivo di "mantenere le risorse umane al centro dell'organizzazione". Il CCNL per le cooperative sociali sottolinea che i lavoratori devono rimanere "i decisori finali nei processi supportati dall'IA". Il CCNL per il settore sport propone un "Patto deontologico" per un'introduzione dell'AI nel rispetto di principi etici condivisi.

Gestione delle Trasformazioni Professionali

La contrattazione può definire percorsi di upskilling e reskilling, garantendo il diritto alla formazione continua. Il D.M. n. 173 del 15 dicembre 2025 affida all'Osservatorio sull'adozione di sistemi di AI nel lavoro il compito di promuovere nuovi strumenti formativi per colmare il divario di competenze. I CCNL possono aggiornare i sistemi di classificazione del personale per includere nuove figure professionali legate all'AI.

L'AI nel processo di Contrattazione: strumento o sostituto?

L'AI come strumento di supporto

Le organizzazioni sindacali e datoriali potrebbero utilizzare sistemi AI per:

Analizzare grandi quantità di dati: dati economici, andamenti di settore, bilanci aziendali e statistiche sull'occupazione per formulare richieste più mirate e sostenibili

- **Simulare scenari:** modellare l'impatto economico di diverse clausole contrattuali (es. aumenti salariali, riduzioni d'orario)
- **Supportare la redazione:** utilizzare l'AI generativa per redigere bozze di clausole contrattuali e garantire coerenza normativa

Questo utilizzo potrebbe potenzialmente equilibrare le asimmetrie informative, fornendo anche alle organizzazioni sindacali minori strumenti di analisi sofisticati

L'AI non può sostituire il sindacato

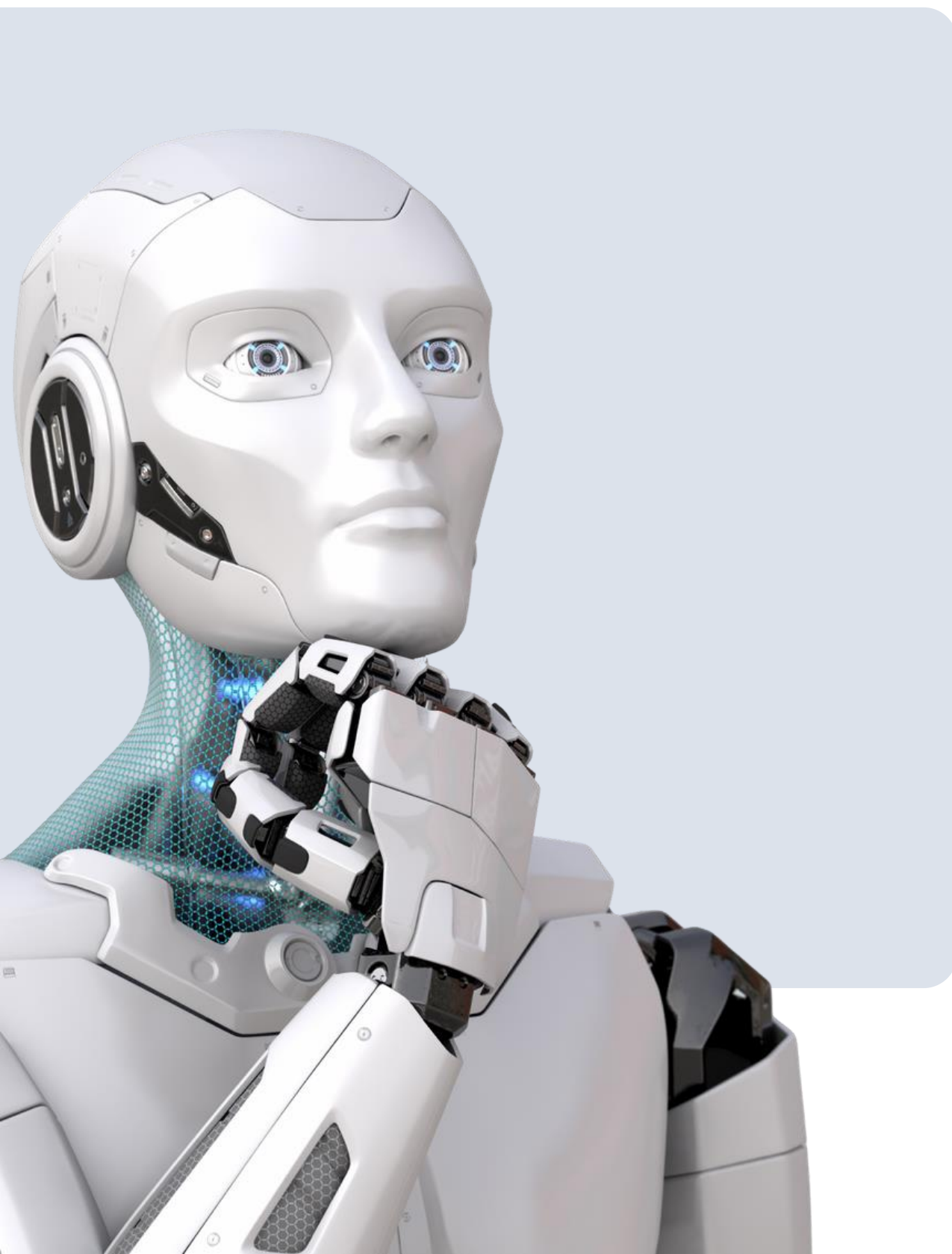
La risposta, sia sul piano giuridico che funzionale, è negativa

Sul piano giuridico: Il sindacato è un soggetto di diritto con precisa legittimazione a rappresentare interessi collettivi (art. 39 Cost., art. 19 Statuto dei Lavoratori). Un sistema di AI non ha personalità giuridica, non può essere titolare di diritti e obblighi, non può firmare un contratto e non può essere investito di un mandato fiduciario di rappresentanza.

Sul piano funzionale: La contrattazione collettiva non è un mero processo logico-matematico. Si fonda sulla "natura umana della negoziazione": composizione di interessi contrapposti, rapporto fiduciario, interpretazione di bisogni non formalizzati. Delegare la negoziazione a un algoritmo significherebbe abdicare a questa dimensione umana, riducendo il lavoro e i diritti a un insieme di dati da processare.

Trasparenza e Governance degli Algoritmi

L'adozione di sistemi AI nel contesto lavorativo impone come pilastro fondamentale il principio di trasparenza e la definizione di una solida governance degli algoritmi. Questi due elementi non sono meri requisiti tecnici o etici, ma obblighi giuridici stringenti volti a prevenire che l'AI operi come una "scatola nera" ("black box"), le cui decisioni, potenzialmente lesive dei diritti dei lavoratori, risultino opache, incomprensibili e incontestabili.



Il quadro normativo della trasparenza algoritmica

AI Act (UE 2024/1689)

Per i sistemi ad alto rischio, l'AI Act impone rigorosi obblighi di trasparenza in capo ai fornitori e agli utilizzatori ("deployer"): redazione di documentazione tecnica dettagliata, registrazione automatica degli eventi ("log"), fornitura di istruzioni chiare all'utilizzatore che deve essere in grado di comprendere le capacità e i limiti del sistema e di esercitare una sorveglianza umana efficace. L'obiettivo è garantire che le decisioni algoritmiche siano sempre comprensibili e controllabili.

Legge n. 132/2025

L'art. 3 sancisce che lo sviluppo e l'applicazione dell'AI devono avvenire nel rispetto dei principi di "trasparenza, proporzionalità, sicurezza, conoscibilità e spiegabilità", assicurando sempre "la sorveglianza e l'intervento umano". L'art. 11 impone al datore di lavoro un preciso obbligo di informare il lavoratore sull'utilizzo di tali sistemi.

GDPR (Reg. UE 2016/679)

L'art. 5 stabilisce che il trattamento dei dati personali deve essere "lecito, corretto e trasparente". Gli artt. 13 e 14 obbligano il datore a fornire al lavoratore informazioni sull'esistenza di un processo decisionale automatizzato, "comprese informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento". L'art. 22 sancisce il diritto a non essere sottoposti a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato, garantendo almeno il diritto di ottenere l'intervento umano e di contestare la decisione.

Linee Guida D.M. 180/2025

Affermano che "l'Intelligenza artificiale non deve mai operare come una 'scatola nera'" e che la complessità tecnica non può giustificare l'assenza di chiarezza. Identificano tre pilastri: trasparenza (accessibilità dei processi), spiegabilità (comprensione della logica sottostante) e responsabilità (individuazione dei soggetti responsabili).

La Governance Algoritmica: Obblighi del Deployer

La governance algoritmica si riferisce all'insieme di politiche, procedure e strumenti che un'organizzazione adotta per garantire un utilizzo responsabile, etico e conforme dell'AI. La responsabilità ultima ricade sul datore di lavoro, in qualità di "deployer" del sistema.

Scegliere Sistemi AI Conformi

Acquistare e implementare solo sistemi che rispettino i requisiti dell'AI Act, specialmente se ad alto rischio, con documentazione tecnica adeguata e certificazioni di conformità.

Garantire sorveglianza umana qualificata

La supervisione non può essere meramente formale. Il datore deve affidarla a persone competenti e formate, in grado di comprendere i limiti del sistema e di intervenire criticamente sugli output (AI Act, art. 14; D.M. 180/2025).

Valutare e Mitigare i Rischi

Effettuare una valutazione d'impatto (come la DPIA prevista dal GDPR) prima di implementare sistemi AI che trattano dati personali su larga scala o che presentano rischi elevati per i diritti e le libertà delle persone.

Audit dei Dati e degli Algoritmi

Verificare che i dataset di addestramento siano rappresentativi e bilanciati e che l'algoritmo non produca risultati sistematicamente distorti a svantaggio di determinati gruppi. La giurisprudenza (Cass. Civ., Sez. L, N. 32842/2025) ha affermato che ogni procedura valutativa richiede una motivazione per consentire il controllo e la contestazione.



Trasparenza e impatto sul rapporto di lavoro

Recruiting

Il candidato ha diritto di sapere se la sua domanda viene vagliata da un algoritmo e, in caso di decisione negativa basata unicamente su tale processo, di contestarla e chiedere un riesame umano (art. 22 GDPR). La trasparenza è l'unica via per poter allegare elementi di fatto, anche statistici, a sostegno di un'azione per discriminazione.

Contestazioni disciplinari

I dati raccolti tramite sistemi AI possono essere utilizzati a fini disciplinari solo nel rispetto delle garanzie previste dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori e della normativa privacy. La giurisprudenza ha sottolineato l'inutilizzabilità di informazioni raccolte in violazione delle procedure concordate (es. accordo sindacale). La trasparenza sui dati raccolti e sulla logica del loro trattamento è un presupposto per il loro legittimo utilizzo.

Doveri del lavoratore

La trasparenza influenza anche i doveri di correttezza e buona fede del lavoratore. Un sistema opaco può incentivare comportamenti opportunistici. Al contrario, un sistema trasparente, il cui funzionamento e le cui finalità sono state chiaramente comunicate, rafforza l'obbligo del lavoratore di utilizzare lo strumento in modo diligente e leale, in conformità con le direttive del datore di lavoro.

I Codici Aziendali di Utilizzo dell'AI: Strumento di Governance



Uno strumento di governance cruciale è l'adozione di codici aziendali di utilizzo dell'AI, che possono integrare i Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) ex D.Lgs. 231/2001 (D.M. 180/2025). Questi documenti servono a:

Disciplinare l'Uso da Parte dei Lavoratori

Chiarire come e quando utilizzare gli strumenti AI, definendo le responsabilità e i comportamenti attesi. Fondamentale per affrontare il rischio di comportamenti opportunistici ("fregare la macchina").

Stabilire Procedure di Verifica

Definire protocolli per la segnalazione e la gestione di errori, output distorti o "allucinazioni" dell'algoritmo, chiarendo le responsabilità e le procedure per la correzione e l'eventuale risarcimento del danno.

Gestire Errori e "Allucinazioni"

Indicare quando l'output di un'AI deve essere sottoposto a verifica umana obbligatoria, con protocolli chiari per la validazione degli output algoritmici.

Provare l'Adempimento del Datore

L'adozione di tali codici costituisce per il datore di lavoro una prova fondamentale di aver adempiuto al proprio obbligo di informazione, formazione e organizzazione della sicurezza ai sensi dell'art. 2087 c.c. e della normativa specifica sull'AI (Cass. Civ., Sez. L, N. 24408/2021).

Le Sfide Aperte per il Diritto del Lavoro

Ridefinizione della Subordinazione

Il perimetro della subordinazione deve essere riscritto per includere l'etero-organizzazione algoritmica. Il lavoratore si trova ad interagire con un'entità non in carne e ossa, e la giurisprudenza è chiamata a elaborare nuove categorie interpretative.

Imputazione della Performance

L'enhancement e la dequalificazione indotti dall'AI pongono questioni inedite sull'applicazione dell'art. 2103 c.c. I sistemi di classificazione del personale devono essere aggiornati per riflettere la nuova realtà tecnologica.

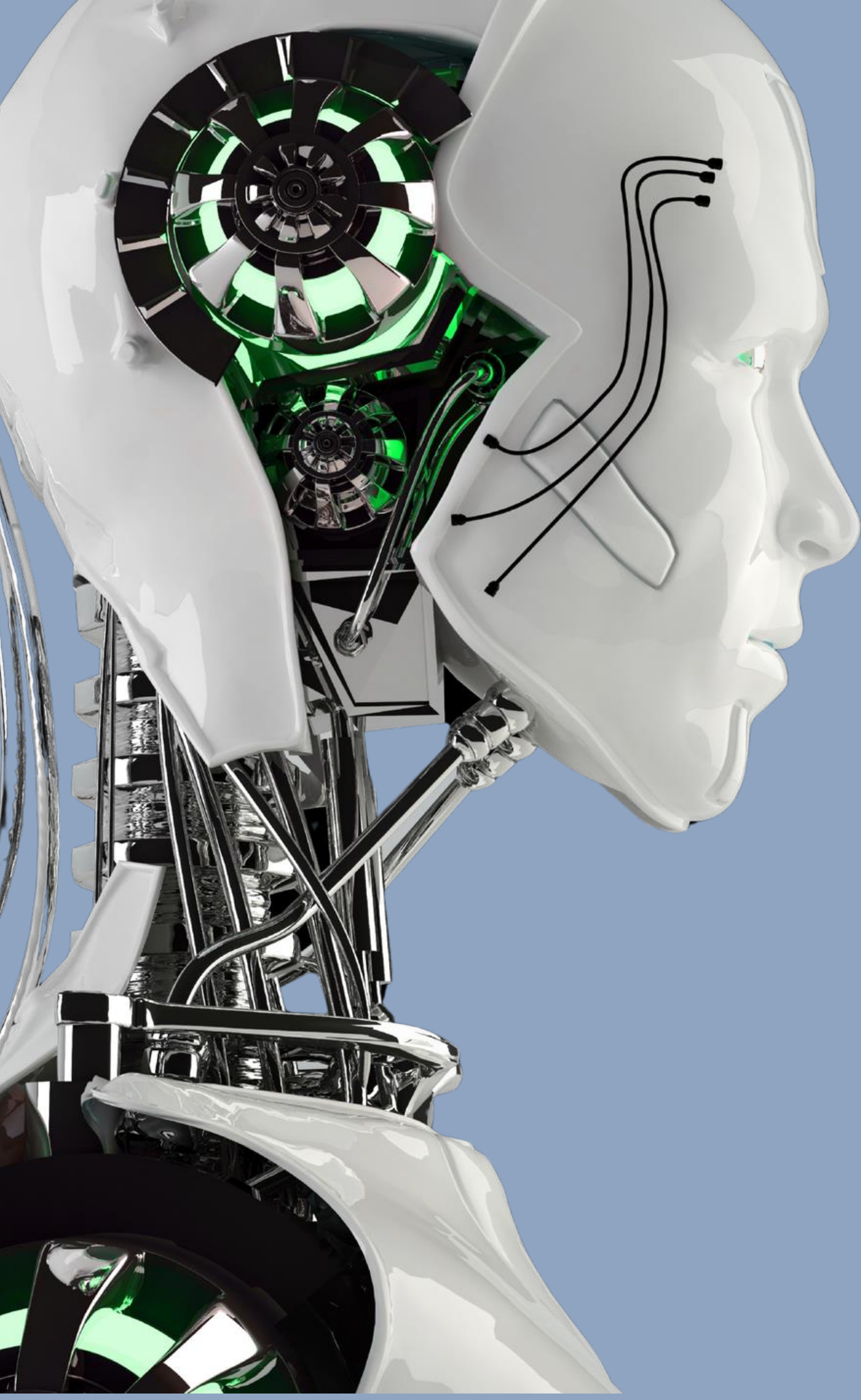
Imputazione della Performance

La contrattazione collettiva è lo strumento più agile per governare concretamente la transizione, definendo regole specifiche sull'uso dell'AI e sui diritti e doveri che ne discendono.

Riparto di Responsabilità Uomo-Macchina

La ripartizione della responsabilità in caso di errore commesso dal lavoratore nell'utilizzo dell'AI rimane un nodo irrisolto, destinato ad alimentare il contenzioso lavoristico nei prossimi anni.





I Decreti Attuativi della Legge n. 132/2025

I Decreti Attuativi della Legge n. 132/2025

Il 10 giugno 2026 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via preliminare due schemi di decreto legislativo in attuazione della Legge n. 132/2025, rendendo l'Italia il primo Stato membro dell'UE ad attuare un quadro normativo nazionale sull'intelligenza artificiale pienamente allineato al Regolamento UE sull'AI Act (Reg. (UE) 2024/1689). I testi sono ancora suscettibili di modifiche.

Decreto A - Governance, Autorità, Formazione, Lavoro

Poteri delle autorità nazionali, vigilanza, sanzioni, sandbox normativo, formazione e disposizioni in materia di lavoro.

Riferimento delega
Artt. 20 e 24 L. n. 132/2025

Decreto B: Polizia, Responsabilità Civile e Penale

Poteri delle autorità nazionali, vigilanza, sanzioni, sandbox normativo, formazione e disposizioni in materia di lavoro.

Riferimento delega
Artt. 16, 24 (commi 3-5) L. n. 132/2025

Decreto A - Formazione: dalla Scuola alle Professioni

La formazione è la condizione abilitante della strategia nazionale sull'IA: non semplice addestramento tecnico, ma alfabetizzazione critica, consapevolezza dei rischi, capacità di interpretare gli output e responsabilità nell'uso degli strumenti.

Scuola e Adulti

L'IA entra stabilmente nei percorsi educativi:

- Aggiornamento delle indicazioni nazionali del secondo ciclo, inserimento nell'educazione civica, rafforzamento delle competenze STEAM.
- Previsto piano di formazione docenti da 100 milioni di euro per prevenire dipendenze digitali e opacità algoritmica.
- Percorsi strutturati di alfabetizzazione per adulti, con riconoscimento delle competenze acquisite e supporto alla riqualificazione professionale.

Università, AFAM e ITS Academy

Integrazione di attività formative sull'IA in tutti gli ambiti universitari: funzionamento dei sistemi, profili giuridici, rischi di cybersicurezza.

Pubblica Amministrazione

Formazione su tre livelli

Alfabetizzazione di base: Per tutti i dipendenti pubblici: opportunità, rischi, trasparenza e protezione dei dati.

Riqualificazione professionale: Percorsi specialistici in procedimenti amministrativi, gestione documentale e analisi dei dati.

Alta formazione: Per dirigenti e responsabili della transizione digitale, raccordata con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Decreto A - Operatori Sanitari, Professioni e Tutela dei Lavoratori

Operatori Sanitari

La formazione sull'IA è inserita obbligatoriamente nell'Educazione Continua in Medicina (ECM), con contenuti tecnici, deontologici ed etici. Inclusa anche la formazione manageriale per dirigenti sanitari (es. governo liste d'attesa). Riferimento alla piattaforma MIA del PNRR, in sperimentazione con Agenas.

Professioni Ordinistiche

Formazione su tre piani: tecnico, giuridico e deontologico. Gli ordini adeguano i regolamenti entro sei mesi. L'uso dell'IA rileva ai fini dell'equo compenso: i decreti sui parametri (incluse tariffe forensi) sono integrati entro dodici mesi, garantendo trasparenza per professionista e cliente.

Tutela dei Lavoratori

Le decisioni su costituzione, modifica o risoluzione del rapporto di lavoro — inclusi licenziamenti — non possono essere adottate unicamente sulla base di trattamento automatizzato. Il lavoratore ha diritto a motivazione intelligibile. Il licenziamento esclusivamente automatizzato è nullo.

Giustizia: la Scuola Superiore della Magistratura forma i magistrati sull'IA su tre piani (tecnico, giuridico, organizzativo), differenziati per funzione e livello di rischio. L'IA non sostituisce lo ius dicere: la decisione resta presidiata dalla competenza e dall'indipendenza del magistrato.

Decreto A - Autorità Nazionali IA: Governance Chiara e Proporzionata

Architettura Istituzionale

Il fulcro della governance è costituito da AgID (autorità di notifica) e ACN (autorità di vigilanza del mercato e punto di contatto unico con l'UE). Si affiancano autorità settoriali specifiche:

Banca d'Italia, CONSOB, IVASS

Vigilanza sui sistemi IA ad alto rischio negli intermediari finanziari.

Garante Privacy

Interviene sui sistemi IA ad alto rischio in attività di contrasto, frontiere, giustizia e democrazia.

Sanzioni e Rendicontazione

Il quadro sanzionatorio è graduato e proporzionato: il decreto si avvale della facoltà dell'AI Act di introdurre limiti massimi inferiori a quelli europei, calibrando le sanzioni sul grado di responsabilità lungo la catena di approvvigionamento.

Le autorità nazionali trasmettono una relazione annuale alla Presidenza del Consiglio tramite il Comitato di coordinamento presso il Dipartimento per la trasformazione digitale, anche ai fini di eventuali revisioni normative.

Anche nei settori sensibili (sicurezza pubblica, frontiere, giustizia), il criterio resta il controllo qualificato: proporzionalità, protezione dei dati e sorveglianza umana effettiva.

Decreto B - Attività di Polizia, Responsabilità Civile e Penale

Identificazione Biometrica in Tempo Reale

Ammessa solo in casi eccezionali (art. 5 AI Act): prevenzione di minacce gravi, ricerca di persone scomparse o vittime di tratta. Richiede autorizzazione dell'autorità giudiziaria, delimitata per finalità, tempo (max 15 giorni), luogo e persone. Vietate banche dati biometriche create con scraping non mirato. Nessun "Grande Fratello".

Riconoscimento Facciale a Posteriori

Attivabile solo dopo la commissione di un reato, su documentazione video-fotografica e elementi oggettivi. Titolare: Ministero dell'Interno. Previste valutazione d'impatto, conservazione dati per 7 giorni, log non modificabili per 5 anni. Vietate decisioni pregiudizievoli fondate solo sull'output algoritmico.

Responsabilità Civile

Rafforzato l'accesso alla giustizia per il danneggiato: accesso alla documentazione tecnica del sistema, presunzione del nesso causale, foro alternativo prossimo alla residenza, azione diretta contro l'assicurazione. Si colma il vuoto lasciato dal ritiro della proposta europea sulla responsabilità da IA.

Responsabilità Penale — Art. 437-bis c.p.

Nuovo reato: omessa adozione o alterazione delle misure di sicurezza nei sistemi IA ad alto rischio, quando ne derivi pericolo concreto per vita, incolumità pubblica o sicurezza dello Stato. Punibilità ancorata al pericolo concreto e, per la forma colposa, alla colpa grave. Responsabilità estesa anche all'ente (D.Lgs. 231/2001).