



# LAVORO Euroconference

**Edizione di lunedì 1 dicembre 2025**

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA**

**L'impatto dell'intelligenza artificiale sugli obblighi informativi del datore di lavoro**  
di Emanuele Martinoli

## **NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO**

**Nuovo bonus mamme: FAQ disponibili nel servizio online**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO**

**Nuovo bonus mamme: FAQ disponibili nel servizio online**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Codice degli incentivi: parità di accesso alle agevolazioni per i lavoratori autonomi**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA**

**Appalto endoaziendale: responsabilità del committente**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA**

**Appalto endoaziendale: responsabilità del committente**  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**



**Principio di immediatezza della contestazione disciplinare: diritti e obblighi**  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Principio di immediatezza della contestazione disciplinare: diritti e obblighi**  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA**

**L'impatto dell'intelligenza artificiale sugli obblighi informativi del datore di lavoro**  
di Emanuele Martinoli



## GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA

---

# ***L'impatto dell'intelligenza artificiale sugli obblighi informativi del datore di lavoro***

di Emanuele Martinoli

La Legge n. 132/2025, “Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale”, contiene importanti indicazioni sugli obblighi informativi posti a carico del datore di lavoro che intende avvalersi di sistemi di intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro subordinato.

### **Premessa**

Se l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale può idealmente agevolare lo sviluppo e la crescita, l'uso indiscriminato di tali sistemi rischia di creare situazioni di danno e di conflitti.

L'introduzione dei sistemi di intelligenza artificiale nei processi aziendali sta modificando profondamente le dinamiche organizzative e gestionali del lavoro.

Sempre più spesso si ricorre all'utilizzo di algoritmi per la selezione del personale, la valutazione delle performance o l'assegnazione dei turni: ciò, tuttavia, non comporta solo vantaggi in termini di efficienza, ma anche nuove responsabilità per il datore di lavoro.

In particolare, l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale incide, come vedremo, sugli obblighi informativi previsti dall'ordinamento, imponendo una maggiore trasparenza nei confronti dei lavoratori.

### **Lo sviluppo della normativa in tema di obblighi informativi del datore di lavoro**

La Legge n. 132/2025, intitolata “Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale”, entrata in vigore il 10 ottobre 2025, che recepisce le indicazioni del Regolamento europeo 2024/1689, è un primo importante tentativo di disciplinare l'impatto che può avere l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale su diversi aspetti di ogni settore della vita quotidiana.

Senza avere pretese di completezza ed esaustività, ci limitiamo ad alcune osservazioni sull'impatto che l'uso di sistemi di intelligenza artificiale può avere sugli obblighi informativi



del datore di lavoro.

Come noto, la normativa italiana relativa agli obblighi informativi a carico del datore di lavoro si è tendenzialmente sviluppata ponendo una sempre maggiore attenzione alla tutela dei diritti del lavoratore.

Si può dire che, indicativamente, fino alla fine degli anni '90 gli obblighi informativi posti a carico del datore di lavoro erano ridotti e venivano sostanzialmente assolti con semplici comunicazioni orali, per passare poi a un complesso sistema, improntato al principio della trasparenza, diretto ad assicurare la tutela della dignità personale del lavoratore e dei suoi dati personali.

Uno dei primi interventi legislativi in questa direzione è costituito dal D.Lgs. n. 152/1997, che, in attuazione della Direttiva europea 91/533/CEE, ha imposto ai datori di lavoro l'obbligo di informare per iscritto, tendenzialmente al momento dell'assunzione, i lavoratori sulle principali condizioni del rapporto di lavoro (identità delle parti, luogo di lavoro, data di inizio del rapporto, inquadramento, qualifica, livello, retribuzione, orario di lavoro, CCNL applicabile).

Il 13 agosto 2022 è, poi, entrato in vigore il D.Lgs. n. 104/2022, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152. A seguito di questo intervento legislativo il datore di lavoro è oggi tenuto a fornire al lavoratore, tra l'altro, le seguenti ulteriori informazioni: durata del periodo di prova, il diritto a ricevere l'eventuale formazione, la durata del congedo per ferie, procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso, la programmazione dell'orario e, nei contratti con orario variabile, la prevedibilità o meno delle prestazioni, ma, soprattutto, se del caso, l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Come noto, l'art. 4, Legge n. 300/1970, vieta l'utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, salvo che tale uso dipenda da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, e che vi sia stato in proposito un preventivo accordo con le RSA, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna, oppure, in difetto di accordo, a seguito di apposito provvedimento dell'Ispettorato del lavoro.

Il D.Lgs. n. 104/2022, stabilisce che il datore di lavoro non solo deve rispettare il dettato dell'art. 4, Legge n. 300/1970, ma deve dare adeguata informativa in proposito al lavoratore, per il caso in cui si intenda utilizzare «sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati» diretti a fornire, tra l'altro, «indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori».

### **Un caso particolare: l'informativa e trattamento dei dati personali del lavoratore**

La materia è resa ancora più articolata, tenendo conto degli adempimenti richiesti in proposito



dalla normativa intervenuta in tema di riservatezza dei dati personali introdotti, sin dal maggio 1997, con la Legge n. 675/1996, poi dal D.Lgs. n. 196/2003 e, infine, dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

È ormai consuetudine ritenere, infatti, gli obblighi informativi in materia di privacy a carico del datore di lavoro come parte integrante dell'adempimento generale alla trasparenza del rapporto di lavoro: in questo senso l'informativa resa, ai sensi dell'art. 13, GDPR, ai lavoratori, dev'essere chiara, accessibile e aggiornata.

In sostanza, si può dire che gli obblighi informativi posti a carico del datore di lavoro tendono a porre a carico di quest'ultimo un dovere di trasparenza integrale a proposito della regolazione del rapporto di lavoro (incluso l'orario di lavoro, le condizioni di lavoro, la retribuzione, il luogo di lavoro, le modalità di esecuzione del lavoro, la conclusione e la risoluzione del rapporto di lavoro) e della tutela dei dati personali (e, dunque, della dignità personale) del lavoratore.

### **La Legge n. 132/2025**

In questo contesto si inserisce la Legge n. 132/2025, che, in particolare, ha recepito una sorta di classificazione dell'uso di sistemi di intelligenza artificiale in vari settori della vita in base al "rischio".

Viene, innanzi, tutto ribadito che, in generale, l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale deve avvenire nel rispetto dei «*diritti fondamentali e delle libertà*», dei principi di «*trasparenza, proporzionalità, accuratezza, protezione dei dati personali, riservatezza, accuratezza, non discriminazione, parità dei sessi e sostenibilità*».

Viene previsto che lo sviluppo di sistemi e di modelli di intelligenza artificiale debba avvenire su dati e tramite processi «*di cui devono essere garantite e vigilate la correttezza, l'attendibilità, la sicurezza, la qualità, l'appropriatezza e la trasparenza, secondo il principio di proporzionalità in relazione ai settori nei quali sono utilizzati*».

In ogni caso, tali sistemi e modelli «*devono essere sviluppati e applicati nel rispetto dell'autonomia e del potere decisionale dell'uomo, della prevenzione del danno, della conoscibilità, della trasparenza, della spiegabilità, assicurando la sorveglianza e l'intervento umano*».

In altre parole, l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale viene sempre subordinato, oltre che al rispetto dei diritti fondamentali, alla sussistenza del requisito della possibilità, in ultimo, del controllo e dell'intervento umano.

Per quanto riguarda, in generale, la tutela dei trattamenti dei dati personali, l'art. 4, Legge n. 132/2025, richiede che venga garantita all'interessato la "conoscibilità" dei rischi connessi



all'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale e, in ogni caso, peraltro in conformità a quanto previsto dal GDPR, il «*diritto di opporsi ai trattamenti autorizzati dei propri dati personali*».

### **L'impatto della Legge n. 132/2025, sugli obblighi informativi del datore di lavoro**

L'art. 11, Legge n. 132/2025, disciplina, a sua volta, l'uso dei sistemi di intelligenza artificiale in materia di lavoro.

In primo luogo, si dice che l'intelligenza artificiale è «*impiegata per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psico fisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone in conformità al diritto dell'Unione Europea*

Non è chiaro se questa disposizione si risolva in una mera petizione di principio, o se, come si ritiene preferibile, essa intende stabilire a quali condizioni possano essere utilizzati i sistemi di intelligenza artificiale.

E, qualora quest'ultima interpretazione sia corretta, si può discutere se per la legittimità di sistemi di intelligenza artificiale in materia di lavoro sia necessaria la sussistenza di tutti i requisiti indicati dall'art. 11, comma 1, Legge n. 132/2025, se sia sufficiente la sussistenza di almeno una di tali condizioni o se debba applicarsi un criterio di preponderanza. Volendo interpretare la norma nel senso più tutelante e più conforme allo spirito della Legge stessa, è presumibile che l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale in materia di lavoro possa essere consentito, ferma restando la previsione di altre disposizioni di legge, solo qualora sussistano tutte le condizioni stabilite dall'art. 11, comma 1, Legge n. 132/2025.

E ciò, a maggior ragione, in quanto l'art. 11, comma 2, Legge n. 132/2025, stabilisce che l'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo sia «*sicuro, affidabile, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana, né violare la riservatezza dei dati personali*

A conferma di quanto sopra, l'art. 11, comma 3, Legge n. 132/2025, stabilisce che l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro deve garantire «*l'osservanza dei diritti inviolabili del lavoratore, senza discriminazioni in funzione del sesso, dell'età, delle origini etniche, del credo religioso, dell'orientamento sessuale, delle opinioni politiche e delle condizioni personali, sociali ed economiche, in conformità al diritto europeo*

Tenuto conto di quanto sopra, si può provare a delineare una prima approssimazione delle verifiche da effettuare preventivamente qualora si intenda utilizzare sistemi di intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro. Innanzitutto, il datore di lavoro dev'essere in grado di comprendere e spiegare con linguaggio chiaro e trasparente, anche in conformità a quanto previsto dall'art. 1-bis, D.Lgs. n. 152/1997:



- a) su quali aspetti del rapporto di lavoro inciderà l'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale;
- b) gli scopi e le finalità dell'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale;
- c) la logica e il funzionamento di tali sistemi;
- d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare tali sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile di gestione della qualità;
- f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza di tali sistemi, le metriche utilizzate per misurare tali parametri e gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

E ciò in quanto, ove tali sistemi dovessero essere utilizzati, dovrà darne idonea informativa ai lavoratori.

In secondo luogo, il datore di lavoro dev'essere in grado di provare che il trattamento di dati personali attraverso l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale risulti conforme a quanto disposto dalla vigente normativa in tema di protezione dei dati personali e, in particolare, dal GDPR.

Infine, il datore di lavoro dev'essere in grado di spiegare che l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale è conforme a quanto disposto dalla Legge AI, con particolare riferimento all'art. 11, della stessa.

Eventualmente, sul presupposto che l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale sia effettuato anche per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, il datore di lavoro potrà confrontarsi con le RSA o con le altre istanze previste allo scopo dall'art. 4, Legge n. 300/1970, per cercare di ottenere l'accordo o, in subordine, l'autorizzazione all'utilizzo di tali sistemi.

E ciò anche tenuto conto del fatto che presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali è istituito l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel modo del lavoro, che, tra l'altro, non solo avrà il compito di «*definire una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo*», ma anche quello di promuovere «*la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di intelligenza artificiale*».

Come si può ben comprendere, l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro dev'essere ben ponderato e obbliga, tenuto conto della delicatezza delle potenziali implicazioni di tale utilizzo, il datore di lavoro a fornire una nuova e dettagliata informativa scritta ai lavoratori sia in conformità a quanto disposto dall'art. 1-bis, D.Lgs. n. 152/1997, sia a integrazione dell'informativa già resa in materia di trattamento dei dati personali.



Verosimilmente per la preventiva verifica dei requisiti e della legittimità di utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale da parte del datore di lavoro, nonché la necessità di adeguare conseguentemente le comunicazioni e le informative rese ai lavoratori, sia ai sensi del D.Lgs. n. 152/1997, che del GDPR, sarà fondamentale l'intervento di quei soggetti (consulenti del lavoro, avvocati, DPO) che normalmente assistono professionalmente il datore di lavoro nel garantire il corretto adempimento a tali obblighi di legge, tenendo presente che si tratta di una normativa ancora in evoluzione e in attesa di completamento.

È, infatti, necessario assicurare che i lavoratori siano informati sull'esistenza dei sistemi automatizzati, sulle logiche di funzionamento e sugli effetti potenziali delle decisioni algoritmiche che li riguardano.

Tale esigenza di chiarezza si collega ai principi di correttezza, tutela della dignità e protezione dei dati personali, richiedendo appunto un aggiornamento delle pratiche comunicative e dei modelli di compliance aziendale.

Va dunque tenuto presente che, se il Legislatore con l'adozione della Legge AI ha tentato di regolamentare l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale soprattutto in ambiti delicati quali il rapporto di lavoro, tuttavia non è stato in grado di dare piena e immediata attuazione al Regolamento (UE) 2024/1689.

### **Work in progress: il ruolo dei professionisti che assistono il datore di lavoro e l'evoluzione della normativa**

In questo senso, l'art. 24, Legge n. 132/2025, stabilisce ad esempio che, per consentire il completamento dell'attuazione del Regolamento (UE) 2024/1689, dovranno essere adottati nei prossimi 12 mesi uno o più Decreti legislativi diretti ad attribuire alle Autorità nazionali per l'intelligenza artificiale i poteri di vigilanza, ispettivi e sanzionatori previsti dal Regolamento (UE) 2024/1689, nonché il potere di imporre le sanzioni e le altre misure amministrative previste dall'art. 99, Regolamento (UE) 2024/1689 stesso.

Il ruolo dei professionisti che assistono il datore di lavoro nel garantire il corretto adempimento agli obblighi informativi nei confronti dei lavoratori diventa cruciale anche per segnalare i prevedibili nuovi interventi legislativi in materia e consentire ai datori di lavoro di provvedere tempestivamente agli adeguamenti che potranno essere conseguentemente necessari in proposito.

Sul piano pratico, le ricadute per il datore di lavoro sono molteplici. Come già detto, occorre mappare attentamente i processi nei quali l'intelligenza artificiale è impiegata e valutare se rientrano nei casi che attivano l'obbligo informativo. In caso positivo, occorre predisporre documentazioni adeguate – ovvero un'informativa strutturata che risponda ai criteri normativi – conservare la documentazione di avvenuta comunicazione e, di volta in volta, aggiornare



tempestivamente l'informativa in caso di modifiche nell'utilizzo dei sistemi.

Occorre, inoltre, integrare l'adozione di sistemi di intelligenza artificiale con misure di governance, controllo, auditing e valutazione di impatto.

Le procedure e policy aziendali in tema di privacy andranno riviste e aggiornate e il datore di lavoro dovrà formare i lavoratori a proposito dell'uso e dei rischi dei sistemi di intelligenza artificiale: dovrà, altresì, essere predisposto un monitoraggio costante degli effetti dell'utilizzo di tali sistemi e bisognerà essere preparati a intervenire con adeguati correttivi, laddove necessario.

In altre parole, la trasparenza e l'informazione del lavoratore diventano parte integrante di un sistema più ampio di governance digitale, a tutela della correttezza sostanziale e non solo formale del rapporto di lavoro.

Infine, la decisione di ricorrere all'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale nella gestione del rapporto di lavoro, indipendentemente dalle finalità di questa scelta, pone a carico del datore di lavoro non solo la responsabilità della gestione dei lavoratori, ma una responsabilità più ampia e penetrante per quanto riguarda il dovere di garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori, della tutela della loro persona e dei loro dati personali.

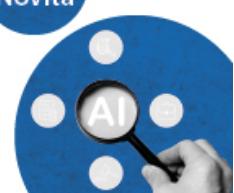
*Si segnala che l'articolo è tratto da "[La circolare di lavoro e previdenza](#)".*



NormAI in Pratica

La soluzione integrata con l'AI  
per consultare la **normativa**  
[scopri di più >](#)

Novità





## NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

---

### ***Nuovo bonus mamme: FAQ disponibili nel servizio online***

di Redazione

L'INPS, con [notizia del 26 novembre 2025](#), ha comunicato che per rispondere alle richieste di chiarimento di intermediari e cittadini, ha integrato il manuale utente del Nuovo *bonus* mamme, disponibile all'interno del [servizio online](#), con le domande frequenti (FAQ).

Si ricorda che i requisiti per accedere alla prestazione sono:

- essere: lavoratrici dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico; lavoratrici madri autonome iscritte a Gestioni previdenziali obbligatorie, comprese le Casse di previdenza professionali e la Gestione separata o dell'attività autonoma per i soli mesi di iscrizione alle Casse o Gestione previdenziali; lavoratrici iscritti alla Gestione separata per i mesi di effettiva attività lavorativa;
- essere madri di soli 2 figli di cui il più piccolo di età non superiore a 10 anni oppure di 3 o più figli di cui il più piccolo di età non superiore ai 18 anni;
- la somma dei redditi da lavoro rilevanti ai fini del calcolo delle imposte relative all'anno 2025 dev'essere pari o inferiore a 40.000 euro.

In particolare, nelle FAQ viene precisato che:

- ai fini del computo dei figli richiesti e del numero dei figli appartenenti al nucleo familiare della lavoratrice, vanno conteggiati tutti i figli, indipendentemente dalla convivenza, dallo stato del carico fiscale, dalla composizione del nucleo familiare ai fini ISSE, per i quali la madre non sia sospesa dalla responsabilità genitoriale o non sia decaduta;
- ai fini della verifica del requisito relativo all'età del figlio più piccolo rileva per tutti i figli (naturali, adottati o in affido preadottivo) la data di nascita;
- la domanda per il nuovo *bonus* mamme è unica. La nascita del terzo figlio può avere valore diverso in relazione all'attività di lavoro svolta e all'età dei figli. La nascita del terzo figlio assume rilievo nel solo caso in cui dalla nascita del terzo figlio dipenda l'accesso al *bonus* o la perdita del diritto;
- le lavoratrici agricole a tempo determinato hanno diritto al *bonus* nei mesi in cui hanno effettuato almeno una giornata di lavoro ovvero nei mesi in cui hanno un contratto di lavoro a tempo determinato e beneficiano delle tutele collegate all'iscrizione negli elenchi del 2024 per almeno 51 giornate;
- per le lavoratrici con contratto di lavoro intermittente il riconoscimento del bonus è subordinato alla condizione che, nel mese di riferimento, risulti effettuata almeno una giornata di prestazione lavorativa;



- le piccole colonie possono accedere al Nuovo Bonus mamme per i mesi dell'anno 2025 per i quali sussiste almeno in parte il rapporto di colonia;
- il riferimento alla Gestione separata per l'accesso al beneficio è generico: possono accedere al *bonus* le lavoratrici iscritte alla Gestione separata sia per attività di lavoro autonomo che per collaborazione coordinate e continuative, a esclusione delle madri iscritte esclusivamente per cariche sociali (amministratrici di società, membri del collegio sindacale, etc.) o per prestazioni di lavoro autonomo occasionale. La lavoratrice autonoma o dipendente che sia anche titolare di una carica sociale può accedere al *bonus*;
- i periodi di congedo biennale ai sensi dell'art. 8, Legge n. 388/2000, sono utili ai fini dell'accesso al nuovo *bonus* mamme;
- il nuovo *bonus* mamme è compatibile con i periodi di congedo maternità e congedo parentale fruitti nel periodo di vigenza del contratto di lavoro;
- i periodi di sospensione del rapporto di lavoro non utili ai fini del *bonus* sono quelli in cui l'attività che la lavoratrice deve eseguire viene sospesa e la stessa non percepisce alcuna retribuzione o indennità o non è prevista alcuna contribuzione figurativa. A titolo esemplificativo sono utili i periodi di congedo maternità, congedo parentale, malattia bambino, congedo biennale art. 8, Legge n. 388/2000, cassa integrazione (ordinaria, straordinaria e in deroga). Non sono utili le sospensioni del rapporto di lavoro derivanti da iniziative del lavoratore (astensione volontaria, aspettativa non retribuita, aspettativa per accesso a incarichi politici) nonché le sospensioni conseguenti a provvedimenti disciplinari imputabili al lavoratore. Il *bonus* non spetta per i mesi di part time ciclico nei quali non è prevista alcuna prestazione lavorativa;
- i periodi di NASPI o DISS COLL non sono utili ai fini del nuovo *bonus* mamme, così come i periodi di tirocinio;
- i periodi di preavviso non lavorato non sono utili ai fini del nuovo *bonus* mamme;
- ai fini della verifica del requisito economico (reddito da lavoro inferiori ai 40.00 euro) si tiene conto della somma di tutti i redditi da lavoro percepiti in relazione alla attività di lavoro anche se esenti o soggetti a tassazione sostitutiva o ridotta. I redditi devono essere considerati al lordo di eventuali franchigie o riduzioni percentuali ai fini del calcolo delle imposte. Sono compresi anche redditi equiparati o sostitutivi erogati durante il periodo di vigenza del rapporto di lavoro, quali, a titolo esemplificativo, trattamenti economici o indennità corrisposte per i periodi di congedo di maternità, malattia, congedo straordinario biennale ex art. 8, Legge n. 388/2000. Non rilevano i redditi percepiti in relazione a istituti che prevedono la cessazione del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo NASPI, DIS-COLL, pensioni, comprese quelle ai superstiti e di reversibilità. Nel caso di rapporto di lavoro dipendente occorre considerare il reddito derivante dal rapporto di lavoro al netto dei contributi previdenziali obbligatori trattenuti dal datore di lavoro. Non possono essere dedotti gli eventuali oneri previdenziali facoltativi, come quelli relativi a riscatti e ricongiunzioni;
- il TFR, in quanto soggetto a tassazione separata, non rileva ai fini del computo della soglia di reddito pari o superiore a 40.000 euro.



Scopri la **soluzione editoriale integrata** con l'**AI indispensabile** per **Professionisti e Aziende >>**





## NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

---

### ***Nuovo bonus mamme: FAQ disponibili nel servizio online***

di Redazione

L'INPS, con [notizia del 26 novembre 2025](#), ha comunicato che per rispondere alle richieste di chiarimento di intermediari e cittadini, ha integrato il manuale utente del Nuovo *bonus* mamme, disponibile all'interno del [servizio online](#), con le domande frequenti (FAQ).

Si ricorda che i requisiti per accedere alla prestazione sono:

- essere: lavoratrici dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico; lavoratrici madri autonome iscritte a Gestioni previdenziali obbligatorie, comprese le Casse di previdenza professionali e la Gestione separata o dell'attività autonoma per i soli mesi di iscrizione alle Casse o Gestione previdenziali; lavoratrici iscritti alla Gestione separata per i mesi di effettiva attività lavorativa;
- essere madri di soli 2 figli di cui il più piccolo di età non superiore a 10 anni oppure di 3 o più figli di cui il più piccolo di età non superiore ai 18 anni;
- la somma dei redditi da lavoro rilevanti ai fini del calcolo delle imposte relative all'anno 2025 dev'essere pari o inferiore a 40.000 euro.

In particolare, nelle FAQ viene precisato che:

- ai fini del computo dei figli richiesti e del numero dei figli appartenenti al nucleo familiare della lavoratrice, vanno conteggiati tutti i figli, indipendentemente dalla convivenza, dallo stato del carico fiscale, dalla composizione del nucleo familiare ai fini ISSE, per i quali la madre non sia sospesa dalla responsabilità genitoriale o non sia decaduta;
- ai fini della verifica del requisito relativo all'età del figlio più piccolo rileva per tutti i figli (naturali, adottati o in affido preadottivo) la data di nascita;
- la domanda per il nuovo *bonus* mamme è unica. La nascita del terzo figlio può avere valore diverso in relazione all'attività di lavoro svolta e all'età dei figli. La nascita del terzo figlio assume rilievo nel solo caso in cui dalla nascita del terzo figlio dipenda l'accesso al *bonus* o la perdita del diritto;
- le lavoratrici agricole a tempo determinato hanno diritto al *bonus* nei mesi in cui hanno effettuato almeno una giornata di lavoro ovvero nei mesi in cui hanno un contratto di lavoro a tempo determinato e beneficiano delle tutele collegate all'iscrizione negli elenchi del 2024 per almeno 51 giornate;
- per le lavoratrici con contratto di lavoro intermittente il riconoscimento del bonus è subordinato alla condizione che, nel mese di riferimento, risulti effettuata almeno una giornata di prestazione lavorativa;



- le piccole colonie possono accedere al Nuovo Bonus mamme per i mesi dell'anno 2025 per i quali sussiste almeno in parte il rapporto di colonia;
- il riferimento alla Gestione separata per l'accesso al beneficio è generico: possono accedere al *bonus* le lavoratrici iscritte alla Gestione separata sia per attività di lavoro autonomo che per collaborazione coordinate e continuative, a esclusione delle madri iscritte esclusivamente per cariche sociali (amministratrici di società, membri del collegio sindacale, etc.) o per prestazioni di lavoro autonomo occasionale. La lavoratrice autonoma o dipendente che sia anche titolare di una carica sociale può accedere al *bonus*;
- i periodi di congedo biennale ai sensi dell'art. 8, Legge n. 388/2000, sono utili ai fini dell'accesso al nuovo *bonus* mamme;
- il nuovo *bonus* mamme è compatibile con i periodi di congedo maternità e congedo parentale fruitti nel periodo di vigenza del contratto di lavoro;
- i periodi di sospensione del rapporto di lavoro non utili ai fini del *bonus* sono quelli in cui l'attività che la lavoratrice deve eseguire viene sospesa e la stessa non percepisce alcuna retribuzione o indennità o non è prevista alcuna contribuzione figurativa. A titolo esemplificativo sono utili i periodi di congedo maternità, congedo parentale, malattia bambino, congedo biennale art. 8, Legge n. 388/2000, cassa integrazione (ordinaria, straordinaria e in deroga). Non sono utili le sospensioni del rapporto di lavoro derivanti da iniziative del lavoratore (astensione volontaria, aspettativa non retribuita, aspettativa per accesso a incarichi politici) nonché le sospensioni conseguenti a provvedimenti disciplinari imputabili al lavoratore. Il *bonus* non spetta per i mesi di part time ciclico nei quali non è prevista alcuna prestazione lavorativa;
- i periodi di NASPI o DISS COLL non sono utili ai fini del nuovo *bonus* mamme, così come i periodi di tirocinio;
- i periodi di preavviso non lavorato non sono utili ai fini del nuovo *bonus* mamme;
- ai fini della verifica del requisito economico (reddito da lavoro inferiori ai 40.00 euro) si tiene conto della somma di tutti i redditi da lavoro percepiti in relazione alla attività di lavoro anche se esenti o soggetti a tassazione sostitutiva o ridotta. I redditi devono essere considerati al lordo di eventuali franchigie o riduzioni percentuali ai fini del calcolo delle imposte. Sono compresi anche redditi equiparati o sostitutivi erogati durante il periodo di vigenza del rapporto di lavoro, quali, a titolo esemplificativo, trattamenti economici o indennità corrisposte per i periodi di congedo di maternità, malattia, congedo straordinario biennale ex art. 8, Legge n. 388/2000. Non rilevano i redditi percepiti in relazione a istituti che prevedono la cessazione del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo NASPI, DIS-COLL, pensioni, comprese quelle ai superstiti e di reversibilità. Nel caso di rapporto di lavoro dipendente occorre considerare il reddito derivante dal rapporto di lavoro al netto dei contributi previdenziali obbligatori trattenuti dal datore di lavoro. Non possono essere dedotti gli eventuali oneri previdenziali facoltativi, come quelli relativi a riscatti e ricongiunzioni;
- il TFR, in quanto soggetto a tassazione separata, non rileva ai fini del computo della soglia di reddito pari o superiore a 40.000 euro.



Scopri la **soluzione editoriale integrata** con l'**AI indispensabile** per **Professionisti e Aziende >>**





## NEWS DEL GIORNO

### ***Codice degli incentivi: parità di accesso alle agevolazioni per i lavoratori autonomi***

di Redazione

Il Ministero del Lavoro, con [comunicato del 21 novembre 2025](#), ha informato che, con l'approvazione in via definitiva del decreto legislativo denominato "Codice degli incentivi" nella seduta del 20 novembre 2025 del Consiglio dei Ministri, è stata armonizzata la disciplina di carattere generale in materia di incentivi alle imprese, che definisce i principi generali che regolano i procedimenti amministrativi che le imprese devono seguire per accedere alle agevolazioni e fornisce le relative disposizioni per l'utilizzo della strumentazione tecnica funzionale.

In particolare, all'art. 10 il Decreto introduce il principio di parità tra lavoratori autonomi e imprese nelle richieste di incentivi. Nei bandi compatibili, i lavoratori autonomi potranno partecipare alle stesse condizioni previste per le PMI, escludendo i requisiti non pertinenti alla loro attività. I bandi definiranno disposizioni specifiche per garantire un accesso effettivo e non discriminatorio.

 **Percorso Formativo**

**Percorso formativo** per l'aggiornamento  
del **Consulente del Lavoro**

**Scopri l'edizione 2025/2026 >>**





**NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA**

## ***Appalto endoaziendale: responsabilità del committente***

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 12 settembre 2025, n. 25113, ha ritenuto che il datore di lavoro committente, che affidi lavori, servizi o forniture a impresa appaltatrice nell'ambito della propria azienda nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo della medesima, è tenuto, ove abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto, all'adempimento degli specifici obblighi imposti dall'art. 26, D.Lgs. n. 81/2008; nel caso di inadempimento di tali obblighi, il committente può essere ritenuto responsabile dell'infortunio sul lavoro occorso ai dipendenti dell'impresa appaltatrice, anche in mancanza di qualsiasi ingerenza sull'attività di quest'ultima.

OneDay Master

**Contenzioso previdenziale**

Scopri di più



**NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA**

## ***Appalto endoaziendale: responsabilità del committente***

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 12 settembre 2025, n. 25113, ha ritenuto che il datore di lavoro committente, che affidi lavori, servizi o forniture a impresa appaltatrice nell'ambito della propria azienda nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo della medesima, è tenuto, ove abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto, all'adempimento degli specifici obblighi imposti dall'art. 26, D.Lgs. n. 81/2008; nel caso di inadempimento di tali obblighi, il committente può essere ritenuto responsabile dell'infortunio sul lavoro occorso ai dipendenti dell'impresa appaltatrice, anche in mancanza di qualsiasi ingerenza sull'attività di quest'ultima.

OneDay Master

### **Contenzioso previdenziale**

Scopri di più



**GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

---

## ***Principio di immediatezza della contestazione disciplinare: diritti e obblighi***

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 24 settembre 2025 n. 26003, ha ritenuto che il principio dell'immediatezza nella contestazione disciplinare si fonda sull'osservanza della buona fede e della correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro. Esso esige che il datore di lavoro non posticipi ingiustificatamente la contestazione dell'addebito al fine di non rendere difficile la difesa del lavoratore e di non creare una situazione di incertezza duratura sul destino del rapporto di lavoro.

Tuttavia, la nozione di immediatezza non è assoluta, ma relativa, dovendo essere valutata alla stregua delle circostanze concrete, della complessità organizzativa del datore di lavoro e della necessità di un'indagine adeguata. La conoscenza dei fatti rilevanti si traduce nella configurabilità ragionevole dei fatti come inadempimenti, valutati in termini di oggettività, gravità e imputabilità. Il datore di lavoro è autorizzato a svolgere verifiche preliminari accurate prima di procedere alla contestazione.

OneDay Master

**Attività di difesa del datore di lavoro  
e ricorsi amministrativi**

[Scopri di più](#)



## GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

---

### ***Principio di immediatezza della contestazione disciplinare: diritti e obblighi***

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 24 settembre 2025 n. 26003, ha ritenuto che il principio dell'immediatezza nella contestazione disciplinare si fonda sull'osservanza della buona fede e della correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro. Esso esige che il datore di lavoro non posticipi ingiustificatamente la contestazione dell'addebito al fine di non rendere difficile la difesa del lavoratore e di non creare una situazione di incertezza duratura sul destino del rapporto di lavoro.

Tuttavia, la nozione di immediatezza non è assoluta, ma relativa, dovendo essere valutata alla stregua delle circostanze concrete, della complessità organizzativa del datore di lavoro e della necessità di un'indagine adeguata. La conoscenza dei fatti rilevanti si traduce nella configurabilità ragionevole dei fatti come inadempimenti, valutati in termini di oggettività, gravità e imputabilità. Il datore di lavoro è autorizzato a svolgere verifiche preliminari accurate prima di procedere alla contestazione.

OneDay Master

**Attività di difesa del datore di lavoro  
e ricorsi amministrativi**

[Scopri di più](#)



## GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA

---

# ***L'impatto dell'intelligenza artificiale sugli obblighi informativi del datore di lavoro***

di Emanuele Martinoli

La Legge n. 132/2025, “Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale”, contiene importanti indicazioni sugli obblighi informativi posti a carico del datore di lavoro che intende avvalersi di sistemi di intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro subordinato.

### **Premessa**

Se l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale può idealmente agevolare lo sviluppo e la crescita, l'uso indiscriminato di tali sistemi rischia di creare situazioni di danno e di conflitti.

L'introduzione dei sistemi di intelligenza artificiale nei processi aziendali sta modificando profondamente le dinamiche organizzative e gestionali del lavoro.

Sempre più spesso si ricorre all'utilizzo di algoritmi per la selezione del personale, la valutazione delle performance o l'assegnazione dei turni: ciò, tuttavia, non comporta solo vantaggi in termini di efficienza, ma anche nuove responsabilità per il datore di lavoro.

In particolare, l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale incide, come vedremo, sugli obblighi informativi previsti dall'ordinamento, imponendo una maggiore trasparenza nei confronti dei lavoratori.

### **Lo sviluppo della normativa in tema di obblighi informativi del datore di lavoro**

La Legge n. 132/2025, intitolata “Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale”, entrata in vigore il 10 ottobre 2025, che recepisce le indicazioni del Regolamento europeo 2024/1689, è un primo importante tentativo di disciplinare l'impatto che può avere l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale su diversi aspetti di ogni settore della vita quotidiana.

Senza avere pretese di completezza ed esaustività, ci limitiamo ad alcune osservazioni sull'impatto che l'uso di sistemi di intelligenza artificiale può avere sugli obblighi informativi



del datore di lavoro.

Come noto, la normativa italiana relativa agli obblighi informativi a carico del datore di lavoro si è tendenzialmente sviluppata ponendo una sempre maggiore attenzione alla tutela dei diritti del lavoratore.

Si può dire che, indicativamente, fino alla fine degli anni '90 gli obblighi informativi posti a carico del datore di lavoro erano ridotti e venivano sostanzialmente assolti con semplici comunicazioni orali, per passare poi a un complesso sistema, improntato al principio della trasparenza, diretto ad assicurare la tutela della dignità personale del lavoratore e dei suoi dati personali.

Uno dei primi interventi legislativi in questa direzione è costituito dal D.Lgs. n. 152/1997, che, in attuazione della Direttiva europea 91/533/CEE, ha imposto ai datori di lavoro l'obbligo di informare per iscritto, tendenzialmente al momento dell'assunzione, i lavoratori sulle principali condizioni del rapporto di lavoro (identità delle parti, luogo di lavoro, data di inizio del rapporto, inquadramento, qualifica, livello, retribuzione, orario di lavoro, CCNL applicabile).

Il 13 agosto 2022 è, poi, entrato in vigore il D.Lgs. n. 104/2022, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152. A seguito di questo intervento legislativo il datore di lavoro è oggi tenuto a fornire al lavoratore, tra l'altro, le seguenti ulteriori informazioni: durata del periodo di prova, il diritto a ricevere l'eventuale formazione, la durata del congedo per ferie, procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso, la programmazione dell'orario e, nei contratti con orario variabile, la prevedibilità o meno delle prestazioni, ma, soprattutto, se del caso, l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Come noto, l'art. 4, Legge n. 300/1970, vieta l'utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, salvo che tale uso dipenda da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, e che vi sia stato in proposito un preventivo accordo con le RSA, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna, oppure, in difetto di accordo, a seguito di apposito provvedimento dell'Ispettorato del lavoro.

Il D.Lgs. n. 104/2022, stabilisce che il datore di lavoro non solo deve rispettare il dettato dell'art. 4, Legge n. 300/1970, ma deve dare adeguata informativa in proposito al lavoratore, per il caso in cui si intenda utilizzare «sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati» diretti a fornire, tra l'altro, «indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori».

### **Un caso particolare: l'informativa e trattamento dei dati personali del lavoratore**

La materia è resa ancora più articolata, tenendo conto degli adempimenti richiesti in proposito



dalla normativa intervenuta in tema di riservatezza dei dati personali introdotti, sin dal maggio 1997, con la Legge n. 675/1996, poi dal D.Lgs. n. 196/2003 e, infine, dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

È ormai consuetudine ritenere, infatti, gli obblighi informativi in materia di privacy a carico del datore di lavoro come parte integrante dell'adempimento generale alla trasparenza del rapporto di lavoro: in questo senso l'informativa resa, ai sensi dell'art. 13, GDPR, ai lavoratori, dev'essere chiara, accessibile e aggiornata.

In sostanza, si può dire che gli obblighi informativi posti a carico del datore di lavoro tendono a porre a carico di quest'ultimo un dovere di trasparenza integrale a proposito della regolazione del rapporto di lavoro (incluso l'orario di lavoro, le condizioni di lavoro, la retribuzione, il luogo di lavoro, le modalità di esecuzione del lavoro, la conclusione e la risoluzione del rapporto di lavoro) e della tutela dei dati personali (e, dunque, della dignità personale) del lavoratore.

### **La Legge n. 132/2025**

In questo contesto si inserisce la Legge n. 132/2025, che, in particolare, ha recepito una sorta di classificazione dell'uso di sistemi di intelligenza artificiale in vari settori della vita in base al "rischio".

Viene, innanzi, tutto ribadito che, in generale, l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale deve avvenire nel rispetto dei «*diritti fondamentali e delle libertà*», dei principi di «*trasparenza, proporzionalità, accuratezza, protezione dei dati personali, riservatezza, accuratezza, non discriminazione, parità dei sessi e sostenibilità*».

Viene previsto che lo sviluppo di sistemi e di modelli di intelligenza artificiale debba avvenire su dati e tramite processi «*di cui devono essere garantite e vigilate la correttezza, l'attendibilità, la sicurezza, la qualità, l'appropriatezza e la trasparenza, secondo il principio di proporzionalità in relazione ai settori nei quali sono utilizzati*».

In ogni caso, tali sistemi e modelli «*devono essere sviluppati e applicati nel rispetto dell'autonomia e del potere decisionale dell'uomo, della prevenzione del danno, della conoscibilità, della trasparenza, della spiegabilità, assicurando la sorveglianza e l'intervento umano*».

In altre parole, l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale viene sempre subordinato, oltre che al rispetto dei diritti fondamentali, alla sussistenza del requisito della possibilità, in ultimo, del controllo e dell'intervento umano.

Per quanto riguarda, in generale, la tutela dei trattamenti dei dati personali, l'art. 4, Legge n. 132/2025, richiede che venga garantita all'interessato la "conoscibilità" dei rischi connessi



all'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale e, in ogni caso, peraltro in conformità a quanto previsto dal GDPR, il «*diritto di opporsi ai trattamenti autorizzati dei propri dati personali*».

### **L'impatto della Legge n. 132/2025, sugli obblighi informativi del datore di lavoro**

L'art. 11, Legge n. 132/2025, disciplina, a sua volta, l'uso dei sistemi di intelligenza artificiale in materia di lavoro.

In primo luogo, si dice che l'intelligenza artificiale è «*impiegata per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psico fisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone in conformità al diritto dell'Unione Europea*

Non è chiaro se questa disposizione si risolva in una mera petizione di principio, o se, come si ritiene preferibile, essa intende stabilire a quali condizioni possano essere utilizzati i sistemi di intelligenza artificiale.

E, qualora quest'ultima interpretazione sia corretta, si può discutere se per la legittimità di sistemi di intelligenza artificiale in materia di lavoro sia necessaria la sussistenza di tutti i requisiti indicati dall'art. 11, comma 1, Legge n. 132/2025, se sia sufficiente la sussistenza di almeno una di tali condizioni o se debba applicarsi un criterio di preponderanza. Volendo interpretare la norma nel senso più tutelante e più conforme allo spirito della Legge stessa, è presumibile che l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale in materia di lavoro possa essere consentito, ferma restando la previsione di altre disposizioni di legge, solo qualora sussistano tutte le condizioni stabilite dall'art. 11, comma 1, Legge n. 132/2025.

E ciò, a maggior ragione, in quanto l'art. 11, comma 2, Legge n. 132/2025, stabilisce che l'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo sia «*sicuro, affidabile, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana, né violare la riservatezza dei dati personali*

A conferma di quanto sopra, l'art. 11, comma 3, Legge n. 132/2025, stabilisce che l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro deve garantire «*l'osservanza dei diritti inviolabili del lavoratore, senza discriminazioni in funzione del sesso, dell'età, delle origini etniche, del credo religioso, dell'orientamento sessuale, delle opinioni politiche e delle condizioni personali, sociali ed economiche, in conformità al diritto europeo*

Tenuto conto di quanto sopra, si può provare a delineare una prima approssimazione delle verifiche da effettuare preventivamente qualora si intenda utilizzare sistemi di intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro. Innanzitutto, il datore di lavoro dev'essere in grado di comprendere e spiegare con linguaggio chiaro e trasparente, anche in conformità a quanto previsto dall'art. 1-bis, D.Lgs. n. 152/1997:



- a) su quali aspetti del rapporto di lavoro inciderà l'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale;
- b) gli scopi e le finalità dell'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale;
- c) la logica e il funzionamento di tali sistemi;
- d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare tali sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile di gestione della qualità;
- f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza di tali sistemi, le metriche utilizzate per misurare tali parametri e gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

E ciò in quanto, ove tali sistemi dovessero essere utilizzati, dovrà darne idonea informativa ai lavoratori.

In secondo luogo, il datore di lavoro dev'essere in grado di provare che il trattamento di dati personali attraverso l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale risulti conforme a quanto disposto dalla vigente normativa in tema di protezione dei dati personali e, in particolare, dal GDPR.

Infine, il datore di lavoro dev'essere in grado di spiegare che l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale è conforme a quanto disposto dalla Legge AI, con particolare riferimento all'art. 11, della stessa.

Eventualmente, sul presupposto che l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale sia effettuato anche per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, il datore di lavoro potrà confrontarsi con le RSA o con le altre istanze previste allo scopo dall'art. 4, Legge n. 300/1970, per cercare di ottenere l'accordo o, in subordine, l'autorizzazione all'utilizzo di tali sistemi.

E ciò anche tenuto conto del fatto che presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali è istituito l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel modo del lavoro, che, tra l'altro, non solo avrà il compito di *«definire una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo»*, ma anche quello di promuovere *«la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di intelligenza artificiale»*.

Come si può ben comprendere, l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro dev'essere ben ponderato e obbliga, tenuto conto della delicatezza delle potenziali implicazioni di tale utilizzo, il datore di lavoro a fornire una nuova e dettagliata informativa scritta ai lavoratori sia in conformità a quanto disposto dall'art. 1-bis, D.Lgs. n. 152/1997, sia a integrazione dell'informativa già resa in materia di trattamento dei dati personali.



Verosimilmente per la preventiva verifica dei requisiti e della legittimità di utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale da parte del datore di lavoro, nonché la necessità di adeguare conseguentemente le comunicazioni e le informative rese ai lavoratori, sia ai sensi del D.Lgs. n. 152/1997, che del GDPR, sarà fondamentale l'intervento di quei soggetti (consulenti del lavoro, avvocati, DPO) che normalmente assistono professionalmente il datore di lavoro nel garantire il corretto adempimento a tali obblighi di legge, tenendo presente che si tratta di una normativa ancora in evoluzione e in attesa di completamento.

È, infatti, necessario assicurare che i lavoratori siano informati sull'esistenza dei sistemi automatizzati, sulle logiche di funzionamento e sugli effetti potenziali delle decisioni algoritmiche che li riguardano.

Tale esigenza di chiarezza si collega ai principi di correttezza, tutela della dignità e protezione dei dati personali, richiedendo appunto un aggiornamento delle pratiche comunicative e dei modelli di compliance aziendale.

Va dunque tenuto presente che, se il Legislatore con l'adozione della Legge AI ha tentato di regolamentare l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale soprattutto in ambiti delicati quali il rapporto di lavoro, tuttavia non è stato in grado di dare piena e immediata attuazione al Regolamento (UE) 2024/1689.

### **Work in progress: il ruolo dei professionisti che assistono il datore di lavoro e l'evoluzione della normativa**

In questo senso, l'art. 24, Legge n. 132/2025, stabilisce ad esempio che, per consentire il completamento dell'attuazione del Regolamento (UE) 2024/1689, dovranno essere adottati nei prossimi 12 mesi uno o più Decreti legislativi diretti ad attribuire alle Autorità nazionali per l'intelligenza artificiale i poteri di vigilanza, ispettivi e sanzionatori previsti dal Regolamento (UE) 2024/1689, nonché il potere di imporre le sanzioni e le altre misure amministrative previste dall'art. 99, Regolamento (UE) 2024/1689 stesso.

Il ruolo dei professionisti che assistono il datore di lavoro nel garantire il corretto adempimento agli obblighi informativi nei confronti dei lavoratori diventa cruciale anche per segnalare i prevedibili nuovi interventi legislativi in materia e consentire ai datori di lavoro di provvedere tempestivamente agli adeguamenti che potranno essere conseguentemente necessari in proposito.

Sul piano pratico, le ricadute per il datore di lavoro sono molteplici. Come già detto, occorre mappare attentamente i processi nei quali l'intelligenza artificiale è impiegata e valutare se rientrano nei casi che attivano l'obbligo informativo. In caso positivo, occorre predisporre documentazioni adeguate – ovvero un'informativa strutturata che risponda ai criteri normativi – conservare la documentazione di avvenuta comunicazione e, di volta in volta, aggiornare



tempestivamente l'informativa in caso di modifiche nell'utilizzo dei sistemi.

Occorre, inoltre, integrare l'adozione di sistemi di intelligenza artificiale con misure di governance, controllo, auditing e valutazione di impatto.

Le procedure e policy aziendali in tema di privacy andranno riviste e aggiornate e il datore di lavoro dovrà formare i lavoratori a proposito dell'uso e dei rischi dei sistemi di intelligenza artificiale: dovrà, altresì, essere predisposto un monitoraggio costante degli effetti dell'utilizzo di tali sistemi e bisognerà essere preparati a intervenire con adeguati correttivi, laddove necessario.

In altre parole, la trasparenza e l'informazione del lavoratore diventano parte integrante di un sistema più ampio di governance digitale, a tutela della correttezza sostanziale e non solo formale del rapporto di lavoro.

Infine, la decisione di ricorrere all'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale nella gestione del rapporto di lavoro, indipendentemente dalle finalità di questa scelta, pone a carico del datore di lavoro non solo la responsabilità della gestione dei lavoratori, ma una responsabilità più ampia e penetrante per quanto riguarda il dovere di garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori, della tutela della loro persona e dei loro dati personali.

*Si segnala che l'articolo è tratto da "[La circolare di lavoro e previdenza](#)".*



NormAI in Pratica

La soluzione integrata con l'AI  
per consultare la **normativa**  
[scopri di più >](#)

Novità

