



Avvocati

Butti Peres Zalin
& Partners

8 luglio 2026

**L'ITALIA SI PREPARA AD ATTUARE L'AI ACT:
IN ARRIVO NOVITÀ ANCHE IN MATERIA DI
DIRITTO DEL LAVORO E DI SALUTE E
SICUREZZA SUL LAVORO**

avv. Ester Bonifacio

È stato adottato un primo schema di decreto legislativo in attuazione della delega conferita al Governo per l'adeguamento della normativa nazionale all'AI Act (ovvero il **Regolamento (UE) 1689/2024**, che definisce un quadro normativo unico per l'Unione Europea volto a garantire che i sistemi di intelligenza artificiale siano sicuri, trasparenti e rispettosi dei diritti fondamentali dei cittadini).

Lo schema dovrà, poi, essere trasmesso alle Camere per l'espressione del parere delle competenti Commissioni parlamentari, che dovrebbe essere rilasciato entro 60 giorni.

Tra le molteplici previsioni, alcune sono specificatamente dedicate al diritto del lavoro ed alla salute e sicurezza sul lavoro.

Il decreto prevede, infatti, l'adozione di **misure specifiche per favorire l'adattamento del capitale umano alla diffusione dei sistemi AI** e ciò al fine di favorire l'occupabilità dei lavoratori, la transizione professionale, l'aggiornamento delle competenze e la prevenzione dei fenomeni di obsolescenza professionale.

Ciò andrà di pari passo con **l'informazione e la formazione dei lavoratori sui rischi specifici connessi all'utilizzo dei sistemi AI** (nonché sulle misure di prevenzione e protezione che potranno essere adottate), anche al fine di promuovere un utilizzo responsabile di tali sistemi quali strumenti di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Ma non solo. Se il datore di lavoro utilizzerà sistemi AI che incidono sull'organizzazione del lavoro, sui ritmi produttivi, sulle modalità di esecuzione della prestazione o sui processi decisionali rilevanti ai fini della sicurezza, occorrerà una specifica valutazione nel **Documento di Valutazione dei Rischi**; sulla base dei contributi pubblicati negli ultimi anni soprattutto dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro e dall'Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro, si può ritenere che i rischi ai quali si riferisce il legislatore riguardino principalmente la potenziale intensificazione dei ritmi, la possibile riduzione dell'autonomia lavorativa ed i connessi rischi psicosociali.

Infine, quale regola generale, nel caso in cui i sistemi AI vengano utilizzati nei processi decisionali concernenti il rapporto di lavoro, **dovrà essere garantito il rispetto della dignità e della riservatezza del lavoratore, nonché del principio di non discriminazione**, e pertanto, in questo senso:

1. le decisioni definitive (relative alla costituzione, alla modificazione o alla risoluzione del rapporto di lavoro) vanno riservate a una persona fisica, che deve esercitare un potere effettivo ed autonomo. Da ciò deriva che il datore di lavoro può utilizzare tali sistemi anche per adottare provvedimenti disciplinari, ma la decisione finale non può basarsi unicamente sul trattamento automatizzato, a pena di nullità del licenziamento. **Non è, però, chiaro come potrà essere valutata e verificata tale effettività ed autonomia decisionale;**
2. è riconosciuto al lavoratore il diritto ad ottenere una "motivazione intelligibile" della decisione, comprensiva dell'indicazione dell'eventuale incidenza dei sistemi AI sul processo decisionale e dei principali parametri considerati. **Ci si domanda se si tratti di qualsiasi decisione riguardante il rapporto di lavoro o solo di quelle assunte utilizzando l'AI e sulla base di quali parametri una motivazione potrà essere ritenuta "intelligibile".**