



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS

Spett.le

Società

Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago (MI), 5 dicembre 2025

UTILIZZO DI SISTEMI DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLA GESTIONE DEL PERSONALE: I NUOVI OBBLIGHI INFORMATIVI E DI TRASPARENZA (LEGGE N. 132/2025)

La Legge n. 132/2025, in vigore dal 10 ottobre scorso, ha introdotto delle novità in materia di utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale nei processi di gestione del personale, con specifici obblighi informativi nei confronti dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali in merito al funzionamento degli algoritmi impiegati.

I PRINCIPI FONDAMENTALI

L'art. 11 della Legge n. 132/2025, articolato in tre commi, definisce le regole generali a presidio dell'equilibrio tra innovazione tecnologica e tutela dei diritti individuali. Nel dettaglio:

- l'utilizzo dell'IA deve essere funzionale al miglioramento delle condizioni di lavoro, alla tutela della salute e della dignità della persona e al potenziamento della qualità e della produttività, in conformità al diritto europeo;
- l'impiego dei sistemi deve garantire affidabilità, tracciabilità e rispetto della riservatezza dei dati. È fatto espresso divieto di utilizzare l'IA per la sorveglianza occulta o per adottare decisioni lesive della dignità del lavoratore;
- l'IA non deve determinare trattamenti differenziati basati su sesso, etnia, età, opinioni o altre condizioni personali. Il datore di lavoro è tenuto a verificare l'impatto dei sistemi attraverso l'implementazione di controlli adeguati.

GLI OBBLIGHI INFORMATIVI

La nuova normativa richiama espressamente quanto previsto dal D.lgs. n. 152/1997, che dettaglia gli oneri informativi a carico dei datori di lavoro o committenti che utilizzano sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.



P&S

STP

PEOPLE
SOLUTIONS

Tali obblighi sorgono quando l'AI incide sulle fasi di assunzione, gestione, cessazione del rapporto, assegnazione dei compiti o valutazione delle prestazioni. In questi casi, il datore è tenuto a fornire un'informativa scritta, preventiva e completa ai lavoratori.

Nello specifico, l'informativa deve descrivere:

- gli ambiti del rapporto di lavoro sui quali l'algoritmo interviene;
- la logica e le finalità del trattamento automatizzato;
- le categorie di dati e le metriche di produttività utilizzate;
- le misure di controllo umano e i soggetti responsabili della qualità dei sistemi;
- il livello di accuratezza del sistema e gli eventuali potenziali rischi discriminatori.

Ogni modifica sostanziale al sistema deve essere comunicata con un preavviso di almeno 24 ore e le informazioni devono essere trasmesse anche alle RSA o, in loro assenza, alle rappresentanze territoriali comparativamente più rappresentative.

Inoltre, il lavoratore può richiedere chiarimenti aggiuntivi, ottenendo una risposta scritta entro trenta giorni con informazioni supplementari sui dati trattati e sul funzionamento dell'algoritmo utilizzato.

In ogni caso, restano fermi i limiti stabiliti dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) in materia di controllo a distanza.

REGIME SANZIONATORIO

In caso di inosservanza delle norme, il legislatore ha previsto un regime sanzionatorio. Nel dettaglio:

<u>VIOLAZIONE</u>	<u>SANZIONE</u>
Violazione degli obblighi informativi	Da 250,00 a 1.500,00 euro per ciascun lavoratore
Mancata o incompleta informazione sugli algoritmi	Aumento da 100,00 a 750,00 euro per ogni mese di durata
Omessa informativa alle rappresentanze sindacali	Da 400,00 a 1.500,00 euro

L'irrogazione delle sanzioni è di competenza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL).

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)