# Lavoro, nullità per le sanzioni basate sull'uso illegittimo dell'AI

Davide Boffi

L'intelligenza artificiale entra ufficialmente nel mondo del lavoro. La pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale del Dlgs 179/2026, entrato in vigore il 23 ottobre, sancisce un punto di inizio fondamentale nella legislazione giuslavoristica: l'intelligenza artificiale, infatti, diventa un elemento essenziale e che da oggi non potrà più essere ignorato nei processi decisionali che riguardano i dipendenti.

Il Dlgs 179/2026 rappresenta l'introduzione in Italia delle regole sull'intelligenza artificiale contenute nel Regolamento europeo 2024/1689 in attuazione della legge delega 132/2025. Si tratta di un testo normativo molto articolato e che affronta diverse tematiche connesse all'introduzione dell'artificial intelligence, designando l'Agenzia per l'Italia digitale (Agid) come autorità di notifica e l'Agenzia per la Cybersicurezza nazionale (Acn) come autorità di vigilanza e controllo sull'uso dell'Ai in diversi momenti della vita dei cittadini, incluso l'ambiente di lavoro.

Proprio ai rapporti di lavoro, il decreto dedica due disposizioni specifiche: l'articolo 41, che tutela i lavoratori nei processi decisionali assistiti da sistemi di Ai, e l'articolo 42, che disciplina il rapporto tra Ai e salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

L'articolo 41 sancisce il divieto per le aziende di adottare sistemi di intelligenza artificiale che incidano su assunzioni, licenziamenti o provvedimenti disciplinari unicamente basati su algoritmi. Infatti, pur essendo consentito l'uso di sistemi automatizzati basati sull'Ai, la decisione definitiva deve essere in ogni caso riservata a una persona fisica che eserciti un potere effettivo sul rapporto di lavoro. La scelta da adottare (sia essa legata a una assunzione, una cessazione o una sanzione disciplinare) dovrà dunque essere sempre presa da un essere umano e non potrà essere totalmente delegata a sistemi artificiali.

## Gli obblighi per le aziende

La novità legislativa appare, nella sua semplicità, di grande portata: la norma non è del tutto inedita, dato che già con la legge

128/2019 erano state introdotte tutele simili per i lavoratori operanti tramite piattaforme digitali (i *riders*).

Tuttavia la disciplina organica offerta dal Dlgs 179/2026 introduce nuovi temi che dovranno essere attentamente valutati dai datori di lavoro. Infatti, il divieto di adozione di decisioni sui dipendenti devolute totalmente ai sistemi di Ai viene rafforzato da alcuni importanti corollari: innanzitutto, l'uso dei sistemi di Ai deve sempre avvenire nel rispetto della dignità e della riservatezza del lavoratore e del principio di non discriminazione (articolo 41, comma 2). In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto ad assolvere agli obblighi informativi in materia di privacy prima di adottare questi sistemi (articolo 41, comma 3).

Inoltre, i sistemi di Ai devono essere utilizzati garantendo la tutela della salute (soprattutto psichica) dei lavoratori, valutandone l'impatto ai fini del Documento di valutazione dei rischi (Dvr, articolo 42, comma 2) e divenendo oggetto di una informazione e formazione dei lavoratori in merito ai rischi specifici connessi all'uso di tali sistemi (articolo 42, comma 3).

**La difesa dei lavoratori**

Dunque, posti i principi, quali sono i concreti strumenti di tutela per i dipendenti? Sotto questo profilo il decreto fornisce un valido meccanismo di difesa: ciascun lavoratore ha diritto di ottenere a sua richiesta una motivazione intellegibile della decisione che lo riguarda, comprensiva dell'eventuale incidenza dei sistemi di intelligenza artificiale sul processo decisionale e dei principali parametri considerati. La disposizione è densa di significato pratico: infatti la nuova norma consente a un lavoratore che abbia subito una decisione (ad esempio una sanzione disciplinare o addirittura un licenziamento) di richiedere la motivazione specifica e chiara di tale provvedimento, e anche la rilevanza nel processo decisionale del sistema artificiale e di come tale sistema sia stato soppesato ai fini della scelta.

È molto probabile, se non certo, che tale nuovo strumento sarà invocato in giudizio dai lavoratori per contestare il provvedimento assunto dall'azienda, considerate le conseguenze previste dal decreto: infatti, qualunque decisione assunta dal datore di lavoro in violazione della nuova disciplina è nulla, così come nullo sarà il licenziamento intimato senza un controllo umano sulla decisione algoritmica di cessare il rapporto di lavoro (il che comporterà l'obbligo di reintegrazione del lavoratore).

La portata dirompente delle conseguenze (nullità di qualunque provvedimento assunto) sarà dunque foriera di nuovi contenziosi nei tribunali del lavoro, il cui esito sarà però incerto: chi valuterà infatti l'incidenza dell'Ai nel processo decisionale? Quali competenze saranno necessarie per stabilire la legittimità o meno del comportamento datoriale? Quesiti che portano ragionevolmente a ipotizzare la nascita di nuovi consulenti tecnici con formazione informatica che popoleranno le aule dei tribunali e coadiuveranno i giudici nella difficile valutazione dell'incidenza dell'Ai nel processo decisionale aziendale. E che impongono alle società, già da oggi, di introdurre adeguate procedure che informino i lavoratori sui processi decisionali che coinvolgono il sempre più presente apporto dell'intelligenza artificiale nella vita di tutti i giorni, incluso l'ambiente di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA