Studio BBM Associati

INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLA GESTIONE DEL PERSONALE: NUOVE TUTELE DAL 23 OTTOBRE 2026

Parte 2

N. 194 | 30 Ottobre 2026 | Paghe e lavoro

Nel BBM Aggiorna di oggi si continua la trattazione del tema iniziato ieri.

Nuove garanzie per la decisione finale

Il d.lgs. n. 179/2026, di cui al presente BBM Aggiorna, riserva a una persona fisica – con potere effettivo e autonomo – le decisioni definitive sulla costituzione, modifica e cessazione del rapporto, comprese valutazioni delle prestazioni e misure disciplinari. Il consenso del lavoratore non consente di derogare al divieto di decisione esclusivamente automatizzata; la violazione comporta nullità della decisione, incluso il licenziamento.

La disposizione esclude espressamente le attività di ricerca e selezione delle candidature, anche se determinano l'esclusione dalle fasi successive. Rimangono applicabili le altre tutele, in particolare il GDPR: prima del trattamento devono essere assolti gli obblighi informativi richiamati dalla norma; il lavoratore può chiedere una motivazione comprensibile, resa con intervento umano, che indichi incidenza dell'IA e principali parametri considerati.

Sul piano organizzativo è opportuno individuare, per ogni procedimento, chi può riesaminare l'esito e quali informazioni deve avere a disposizione. La verifica dovrebbe consentire di ricostruire i dati utilizzati, confrontare il risultato con i criteri aziendali e correggere eventuali errori prima che producano effetti. Una casella di approvazione nel gestionale non dimostra, da sola, la qualità del riesame.

Selezione con criteri verificabili

L’articolo 22 GDPR riguarda le decisioni fondate unicamente sul trattamento automatizzato che producono effetti giuridici o analogamente significativi, ferme le eccezioni e garanzie previste dalla disposizione. L’esclusione della ricerca e selezione non deve quindi essere letta come una generale autorizzazione allo scarto automatico dei candidati. La Corte di giustizia ha riconosciuto la rilevanza del punteggio automatizzato quando esso assume un ruolo determinante nella decisione del soggetto che lo utilizza. Si consideri un sistema che attribuisce un punteggio inferiore ai curricula con interruzioni lavorative. Prima di impiegarlo, è opportuno verificare se il criterio è pertinente alla mansione, se intercetta periodi di cura o condizioni personali e se consente una valutazione individuale. Un test pratico consiste nel confrontare candidature equivalenti nelle competenze, variando soltanto l’elemento che si teme possa alterare il risultato. Gli esiti del test andrebbero conservati con le correzioni apportate.

Nel BBM Aggiorna di domani si completerà la trattazione del tema iniziato ieri.

Versione online: https://bbmassociati.it/newsletter/intelligenza-artificiale-nella-gestione-del-personale-nuove-tutele-dal-23-ottobre-2026-seconda-parte/