IA NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

COSA PUOI FARE, COSA DEVI CONTROLLARE, COSA NON PUOI FARE

Mappa operativa per datori di lavoro, HR e consulenti: **le regole che valgono già oggi e quelle in vigore dal 23 ottobre 2026**

COSA PUOI FARE

con regole d'uso e verifica dei risultati

ATTIVITÀ AMMESSE	A QUALI CONDIZIONI?
FARTI AIUTARE A SCRIVERE LETTERE, ANNUNCI DI LAVORO, SINTESI DI CONTRATTI COLLETTIVI	Con strumenti **autorizzati**, senza inserire **dati non necessari**, **controllando ogni testo** prima che diventi un atto
FARTI PROPORRE TURNI, GRADUATORIE O PREMI	Se **i criteri li fissi prima tu** e chi decide può davvero discostarsi dalla proposta
OFFRIRE AI DIPENDENTI UN ASSISTENTE PER FERIE, PERMESSI E PROCEDURE	Se si presenta come sistema di IA e **c'è sempre una persona a cui rivolgersi**
ANALIZZARE DIVARI RETRIBUTIVI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Su **dati aggregati**, da cui non si possa risalire alle singole persone

COSA DEVI CONTROLLARE PRIMA

attività consentite, ma solo con gli adempimenti fatti prima di attivare lo strumento. Alto rischio non vuol dire vietato

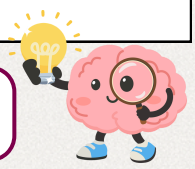
SISTEMA, STRUMENTO, ATTIVITÀ	CHECK LIST DI CONFORMITÀ
STRUMENTI CHE PERMETTONO DI CONTROLLARE A DISTANZA L'ATTIVITÀ: ANALISI DELLA PRODUTTIVITÀ, TELECAMERE CON ANALISI DELLE IMMAGINI	**Accordo** con RSA o RSU, **oppure autorizzazione** dell'Ispettorato, prima dell'installazione *art. 4 Statuto dei lavoratori*
SISTEMI CHE **DECIDONO O MONITORANO IN MODO INTEGRALMENTE AUTOMATIZZATO**	**Informativa dettagliata** ai lavoratori e alle rappresentanze, prima di avviare il trattamento *art. 1-bis D.Lgs. 152/1997; art. 11 L. 132/2025; art. 41 D.Lgs. 179/2026*
SISTEMI CHE **VALUTANO LE PERSONE: SELEZIONE, PUNTEGGI, PREVISIONI**	Valutazione d'impatto prima di attivarli e informativa che ne spieghi la logica *artt. 13-14 e 35 GDPR*
FORNITORI DI **SOFTWARE CON FUNZIONI DI IA**	**Nomina a responsabile del trattamento**, luogo in cui stanno i dati, divieto di usarli per addestrare i loro modelli *art. 28 GDPR*
STRUMENTI DI IA GENERATIVA USATI DAL PERSONALE	**Elenco degli strumenti autorizzati, regole d'uso e formazione** *art. 4 AI Act*
SISTEMI CHE **INCIDONO SU RITMI, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO O SICUREZZA**	**Considerarli nella valutazione dei rischi** e informare e formare i lavoratori sui rischi specifici *art. 42 D.Lgs. 179/2026,* ***dal 23 ottobre 2026*** IN PAROLE SEMPLICI: La valutazione dei rischi è il documento in cui il datore di lavoro analizza i rischi per salute e sicurezza e le misure per ridurli (art. 28 D.Lgs. 81/2008)

STUDIO GARBELLI
Innovazione e strategie per il lavoro

COSA NON PUOI FARE

Divieti già in vigore **o in vigore dal 23 ottobre 2026**

ATTIVITÀ VIETATE	IN BASE A QUALE NORMA?
USARE SISTEMI CHE **DEDUCONO LE EMOZIONI DEI LAVORATORI DAL VOLTO O DALLA VOCE**	Art. 5 AI Act, salvo motivi medici o di sicurezza
CONOSCERE LO STATO EMOTIVO O IL LIVELLO DI STRESS DEI DIPENDENTI, ANCHE QUANDO LO RICAVA UN SISTEMA DI IA DAI LORO MESSAGGI	Art. 8 Statuto e art. 113 Codice privacy; Garante privacy, provvedimento n. 342/2026
USARE L'IA PER **RACCOGLIERE OPINIONI O FATTI NON RILEVANTI PER IL LAVORO**, PER ESEMPIO DAI SOCIAL	Art. 8 Statuto dei lavoratori
LASCIARE CHE IL SISTEMA DECIDA DA SOLO SU CIÒ CHE INCIDE IN MODO SIGNIFICATIVO SULLA PERSONA, SENZA INTERVENTO UMANO E SENZA POSSIBILITÀ DI CONTESTARE	Art. 22 GDPR. Per assunzione, modifica, cessazione, disciplinari e valutazioni delle prestazioni, dal 23 ottobre 2026: decisione nulla anche con il consenso del lavoratore; art. 41 D.Lgs. 179/2026
USARE IN UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE DATI RACCOLTI CON STRUMENTI DI CONTROLLO PRIVI DI ACCORDO O AUTORIZZAZIONE, O SENZA INFORMATIVA ADEGUATA	Art. 4, comma 3, Statuto dei lavoratori

IN PAROLE SEMPLICI...

L'IA PREPARA. LA PERSONA DECIDE. IL DOCUMENTO DIMOSTRA.