AI Act e art. 4 dello Statuto dei Lavoratori: quando può scattare il doppio adempimento per le aziende che usano l'IA

AI Act e art. 4 dello Statuto dei Lavoratori: quando può scattare il doppio adempimento per le aziende che usano l'IA



AI ACT

ITALY, September 21, 2026 /EINPresswire.com/ -- Le aziende che utilizzano sistemi di IA per gestire o monitorare il personale possono dover coordinare gli obblighi dell'AI Act con l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori quando dallo strumento derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa. Studio Marzani & Partners analizza questo doppio binario per le aziende italiane.

Dal 2 agosto 2026 si applicano gli obblighi di trasparenza dell'articolo 50 del Regolamento (UE) 2024/1689, fatte salve specifiche disposizioni transitorie. A seguito delle modifiche introdotte dal Regolamento (UE) 2026/1744, le sezioni 1, 2 e 3 del Capo III, salvo l'articolo 6, paragrafo 5, si applicheranno dal 2 dicembre 2027 ai sistemi classificati ad alto rischio ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 2, e dell'Allegato III, che comprende anche determinati sistemi utilizzati nella selezione e gestione del personale. Per le aziende italiane resta centrale anche l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori. . Studio Marzani & Partners, studio di consulenza del lavoro con sede a Roma, ha analizzato il quadro normativo per aiutare le aziende a comprendere gli obblighi applicabili e le implicazioni operative.
L'articolo 4 prevede che gli strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possano essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro o tutela del patrimonio aziendale e installati previo accordo collettivo con RSU o RSA oppure, in mancanza di accordo, previa autorizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Il comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione e a quelli di registrazione degli accessi e delle presenze. L'applicazione dell'eccezione va valutata in concreto sulla base delle effettive funzionalità dello strumento. Le informazioni raccolte sono utilizzabili ai fini connessi al rapporto di lavoro previa adeguata

informazione sulle modalità d'uso e di controllo e nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.
Un sistema di IA che monitori prestazioni, comportamento o produttività può quindi richiedere una verifica ai sensi dell'articolo 4. Il collegamento è richiamato anche dalle Linee guida per l'implementazione dell'Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro, adottate dal Ministero del Lavoro con D.M. n. 180 del 17 dicembre 2025. Le Linee guida, con funzione di orientamento, indicano l'articolo 4 come rilevante per strumenti IA che monitorano comportamenti, produttività o movimenti dei lavoratori.
Le aziende devono quindi coordinare adempimenti diversi. L'articolo 50 non pone al datore di lavoro un obbligo generalizzato di informazione per qualsiasi utilizzo dell'IA: per i sistemi destinati all'interazione diretta con persone fisiche, l'obbligo previsto dal paragrafo 1 grava sul fornitore, mentre specifici obblighi sono previsti per i deployer. Per i sistemi ad alto rischio utilizzati sul luogo di lavoro, l'articolo 26, paragrafo 7, prevede inoltre che il datore di lavoro-deployer informi i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati prima della messa in servizio o dell'utilizzo; per i sistemi ad alto rischio dell'Allegato III tale obbligo si applicherà dal 2 dicembre 2027. Separatamente, l'articolo 5 vieta già dal 2 febbraio 2025 l'uso di sistemi di IA per inferire le emozioni nel luogo di lavoro, salvo motivi medici o di sicurezza.
"Molte aziende introducono strumenti di IA nella selezione, gestione o monitoraggio del personale valutando soprattutto privacy e compliance IT," ha dichiarato Eleonora Marzani, fondatrice di Studio Marzani & Partners. "Quando questi strumenti consentono anche il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, può entrare in gioco l'articolo 4 dello Statuto, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali o dell'Ispettorato. È un incrocio tra normative che richiede competenze di diritto del lavoro e relazioni sindacali, non solo tecnologiche."
Secondo lo studio, prima di introdurre strumenti di IA nei processi HR le aziende dovrebbero distinguere i sistemi rivolti ai candidati da quelli utilizzati sui lavoratori, verificare per questi ultimi l'applicabilità dell'articolo 4 e l'eventuale necessità di accordo o autorizzazione, oltre agli obblighi informativi e privacy applicabili. Resta inoltre applicabile l'articolo 11 della Legge 132/2025, che per l'informazione del lavoratore rinvia ai casi e alle modalità dell'articolo 1-bis del D.Lgs. 152/1997. Quest'ultimo riguarda i sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati e fa espressamente salvo quanto disposto dall'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.
Le imprese che desiderano una prima valutazione della propria esposizione possono contattare Studio Marzani & Partners per un confronto sugli adempimenti richiesti.
"L'uso dell'IA nella gestione o nel monitoraggio del personale può rendere applicabili anche gli obblighi dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori: è un doppio binario di compliance che richiede competenze di diritto del lavoro e relazioni sindacali." — Eleonora Marzani
About
Studio Marzani & Partners è uno studio di consulenza del lavoro con sede a Roma, specializzato in gestione del personale, consulenza giuslavoristica, servizi fiscali e previdenziali, benessere organizzativo e soluzioni digitali per le risorse umane. Attraverso un team qualificato e una piattaforma digitale proprietaria, lo studio supporta le imprese nella gestione degli adempimenti e nel monitoraggio dei costi del personale, con l'obiettivo di garantire sicurezza, efficienza e conformità normativa.

Ilaria d'Alberti
C.S. Business Projects Srl
+39 328 177 1916
ilaria@skyrocketmktg.com
Visit us on social media:
LinkedIn

This press release can be viewed online at: https://www.einpresswire.com/article/943930467

EIN Presswire's priority is source transparency. We do not allow opaque clients, and our editors try to be careful about weeding out false and misleading content. As a user, if you see something we have missed, please do bring it to our attention. Your help is welcome. EIN Presswire, Everyone's Internet News Presswire™, tries to define some of the boundaries that are reasonable in today's world. Please see our Editorial Guidelines for more information.
© 1995-2026 Newsmatics Inc. All Right Reserved.