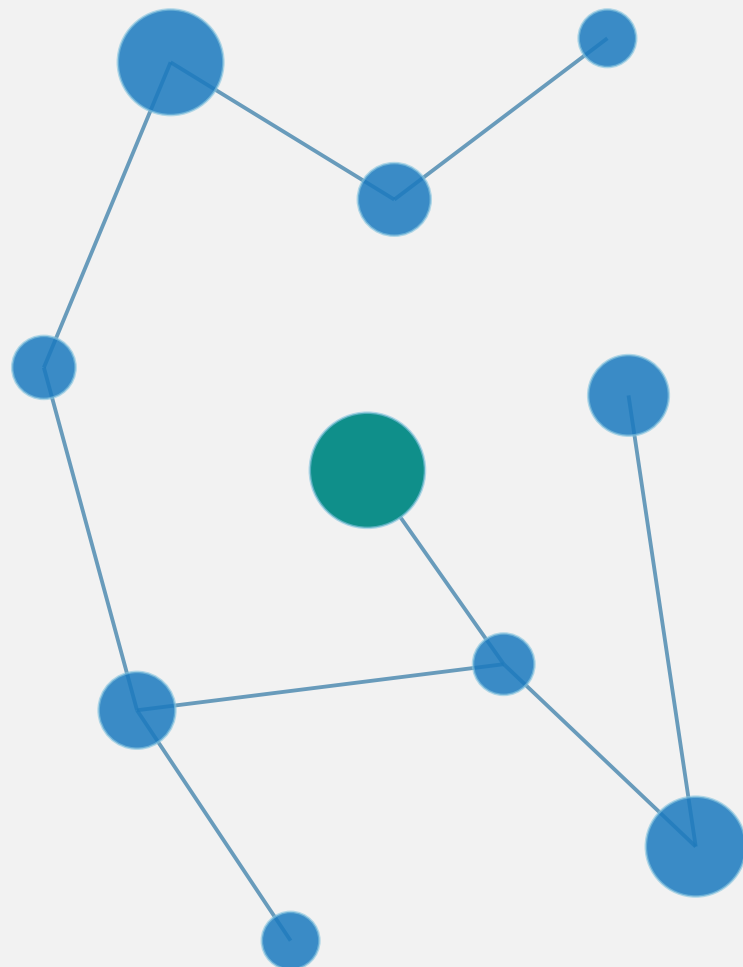




Luca Di Sevo

Consulente del Lavoro

LE NOVITÀ D'AUTUNNO NELLA GESTIONE DEL PERSONALE: TFR, AUTO AD USO PROMISCUO, AI E DISTACCHI



AI ACT

Il quadro europeo aggiornato per imprese e datori di lavoro

Regolamento (UE) 2024/1689

Timeline aggiornata al Regolamento (UE) 2026/1744

Focus: obblighi, trasparenza, sistemi ad alto rischio, literacy e sanzioni

1. AI ACT EUROPEO - DEFINIZIONE

Un regolamento europeo per governare sviluppo e uso dei sistemi di intelligenza artificiale

REGOLAMENTO (UE) 2024/1689

Quadro armonizzato per
l'immissione sul mercato,
la messa in servizio e
l'uso dei sistemi di IA
nell'Unione.

Principio guida

IA antropocentrica e affidabile

- Tutela elevata di salute, sicurezza e diritti fondamentali.
- Regole differenziate in funzione del rischio e del ruolo dell'operatore.
- Applicazione anche ai contesti professionali: aziende, studi e datori di lavoro che integrano l'IA nei processi.

Nell'ambito "lavoro", il regolamento incide in particolare su recruiting, gestione delle persone, monitoraggio, trasparenza e sorveglianza umana.

2. IL NUOVO QUADRO REGOLATORIO

1 Uso sicuro

Definire un sistema di regolazione e monitoraggio dell'IA, con requisiti e responsabilità graduati in funzione dei rischi.

2 Lavoro algoritmico

Tracciare confini e limiti legali nell'uso dell'IA per selezione, gestione, assegnazione dei compiti, monitoraggio e valutazione delle persone.

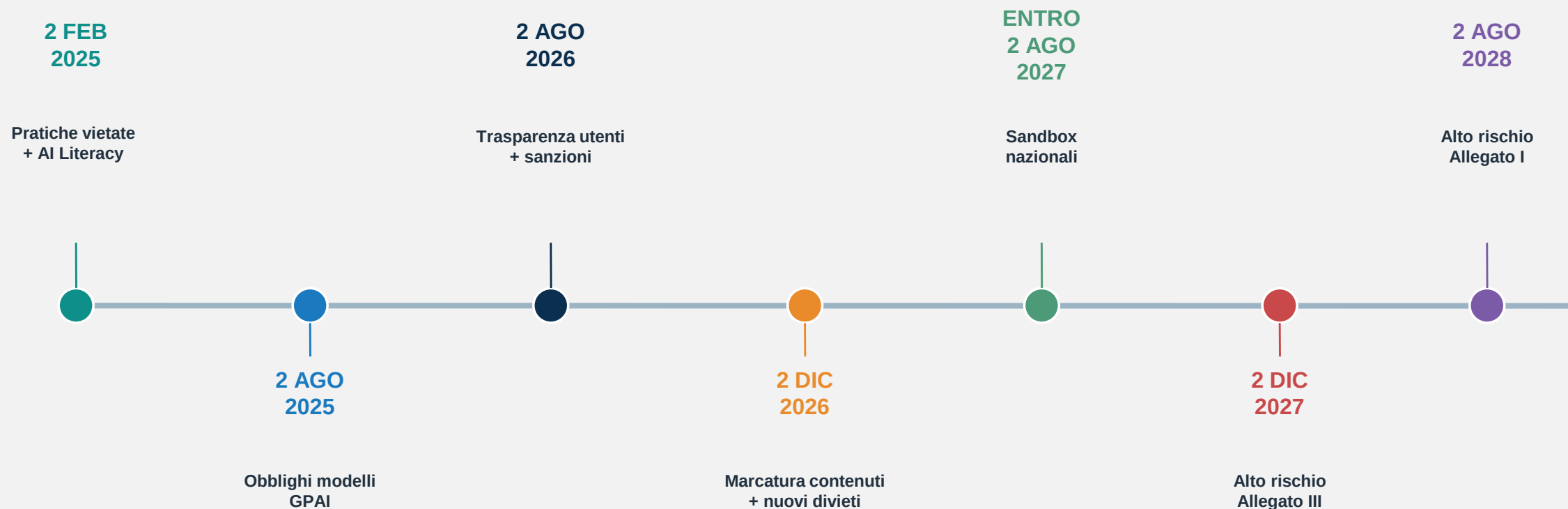
3 Enforcement

Rendere effettivi gli obblighi attraverso controlli, responsabilità dirette per gli operatori e un sistema sanzionatorio proporzionato alla gravità delle violazioni.

L'AI Act non riguarda solo la “tecnologia”; richiama temi di organizzazione, processi e responsabilità.

3. TIMELINE AI ACT AGGIORNATA

Calendario post Regolamento (UE) 2026/1744 – applicazione generale confermata al 2 agosto 2026



- dal 2 agosto 2026 diventano centrali trasparenza, governance e capacità di dimostrare il controllo dell'uso dell'IA;
- le scadenze dei sistemi ad alto rischio sono state posticipate.

Milano, 22 settembre 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



4. DESTINATARI: CHI DEVE PRESIDARE L'AI ACT

La responsabilità cambia in funzione del ruolo ricoperto nella catena dell'IA

FORNITORI

Soggetti che sviluppino o immettono sul mercato sistemi o modelli di IA.

Gli obblighi di trasparenza includono la progettazione dei sistemi affinché l'utente sia informato quando interagisce con un'IA e la predisposizione di marcature leggibili dalle macchine.

DEPLOYER / UTILIZZATORI

Soggetti che utilizzano professionalmente sistemi di IA nei propri processi.

Per i datori di lavoro, il ruolo di deployer è centrale perché le attività vengono inserite nel contesto operativo reale e possono incidere su persone, processi e decisioni.

5. OBBLIGHI PER I FORNITORI



Interazione diretta

Progettare i sistemi in modo da informare le persone quando stanno interagendo direttamente con un sistema di IA.



Marcatura leggibile dalle macchine

Aggiungere marcature che consentano di rilevare contenuti generati o manipolati dall'IA.



Modelli GPAI

Gli obblighi per i fornitori di modelli di IA per finalità generali (GPAI) sono nella timeline dal 2 agosto 2025.

COME DIMOSTRARE LA CONFORMITÀ

Gli orientamenti della Commissione indicano il codice di buone pratiche sulla trasparenza come strumento volontario utilizzabile per dimostrare la conformità.

Volontario ≠ irrilevante: può diventare evidenza organizzativa utile.

6. OBBLIGHI PER GLI UTILIZZATORI: TRASPARENZA

ATTIVITÀ SOGGETTE

- Deep fake esposti a persone fisiche.
- Contenuti IA su questioni di interesse pubblico senza revisione umana o controllo editoriale.
- Sistemi di riconoscimento delle emozioni.
- Sistemi di categorizzazione biometrica.

L'informazione deve essere chiara, distinguibile e resa al più tardi al momento della prima interazione o esposizione.

ESENZIONI / CASI DI EVIDENZA

- ✓ ● L'interazione con l'IA è evidente per una persona ragionevolmente informata e attenta, considerando contesto e circostanze.
- ✓ ● Assistente interno destinato a personale adeguatamente formato e consapevole di usare IA per funzioni interne (es. HR, legale, procurement, IT).
- ✓ ● Chatbot per sviluppatori professionisti o sistemi destinati a professionisti sanitari adeguatamente formati, nei casi descritti dagli orientamenti.

Non sono "direttamente interattivi": traduzione/trascrizione automatica e ricerca/recupero di informazioni che non generano o modificano contenuti.

7. SISTEMI AD ALTO RISCHIO NEL LAVORO

Il contesto occupazionale è tra gli ambiti in cui l'IA può incidere significativamente su carriera, sostentamento e diritti

Recruiting

Assunzione e selezione delle persone.

Rapporto di lavoro

Decisioni sulle condizioni di lavoro, promozione e cessazione.

Assegnazione compiti

Attribuzione di attività sulla base di comportamenti, tratti o caratteristiche personali.

Monitoraggio

Valutazione di performance e comportamento delle persone.

PERCHÉ “ALTO RISCHIO”?

Per il potenziale impatto sulle prospettive di carriera, sul sostentamento e sui diritti dei lavoratori, oltre ai rischi per privacy e protezione dei dati.

Scadenza Allegato III
2 dicembre 2027

7.1 DISCRIMINAZIONE E PRATICHE CRITICHE

RISCHIO DI DISCRIMINAZIONE

rischio che l'IA possa perpetuare modelli storici di discriminazione nelle decisioni di selezione, valutazione, promozione o prosecuzione del rapporto.

DONNE

ETÀ

DISABILITÀ

ORIGINE

ORIENTAMENTO SESSUALE

La prevenzione del bias deve diventare un presidio organizzativo, non solo tecnico.

PRATICHE / USI DA PRESIDARE

Riconoscimento o inferenza dello stato emotivo nel luogo di lavoro: nei materiali è indicato come uso vietato.

Categorizzazione biometrica per dedurre attributi sensibili come opinioni politiche, appartenenza sindacale o convinzioni religiose.

Raccolta di immagini facciali da web, social o telecamere per mappare l'identità.

8. ALFABETIZZAZIONE IA (AI LITERACY)



Dal 2 febbraio 2025

Il datore di lavoro deve garantire che il personale incaricato del funzionamento dei sistemi possieda un livello adeguato di conoscenza.

LA FORMAZIONE DEVE ESSERE PARAMETRATA RISPETTO A:

Conoscenze tecniche	Che cosa sa già il personale sul funzionamento dell'IA.
Esperienza	Familiarità con i sistemi e con il processo aziendale interessato.
Istruzione	Livello e background formativo delle persone coinvolte.
Contesto d'uso	Rischio, finalità e impatto concreto del sistema utilizzato.

Obiettivo pratico: uso consapevole, documentato e coerente con responsabilità e rischi.

Milano, 22 settembre 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



9. SISTEMA SANZIONATORIO

Sanzioni graduate in funzione della gravità della violazione e, per le imprese, del fatturato mondiale

**Fino a
€ 35 mln**

Oppure fino al **7%** del fatturato

In caso di pratiche di IA vietate / inammissibili

**Fino a
€ 15 mln**

Oppure fino al **3%** del fatturato Per Violazioni di altri obblighi, inclusi obblighi del deployer e trasparenza

€ 7,5 mln

Oppure fino al **1,5%** del fatturato

Per informazioni errate o fuorvianti alle autorità competenti

10. COSA DEVONO FARE LE IMPRESE PER ESSERE IN REGOLA E PRONTE

1 Censire tool e casi d'uso IA

2 Identificare ruolo: fornitore / deployer

3 Classificare rischio e impatto sui processi

1 Adottare o aggiornare AI Policy

2 Mappare interazioni e contenuti verso terzi

3 Verificare fornitori, trasparenza e marcatura

1 Formare il personale (AI Literacy)

2 Definire responsabilità, log ed evidenze

3 Integrare HR, privacy e relazioni sindacali

Non attendere il 2027–2028: il rinvio dei sistemi ad alto rischio è una finestra di preparazione, non un azzeramento della compliance.

11. AI - CRITICITA'/PROSPETTIVE

Effetti attesi sulla nostra Professione

CRITICITA'

- Perdita clienti
- Perdita di riconoscimento del valore delle attività
- Difficoltà reperimento personale non qualificato
-

PROSPETTIVE

- Miglioramento flussi delle informazioni
- Riduzione tempi di lavorazione per attività a basso contenuto professionale
- Maggiore attenzione/tempo per attività di controllo o di alto contenuto professionale
-

Milano, 22 settembre 2026

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da [CC BY](#)

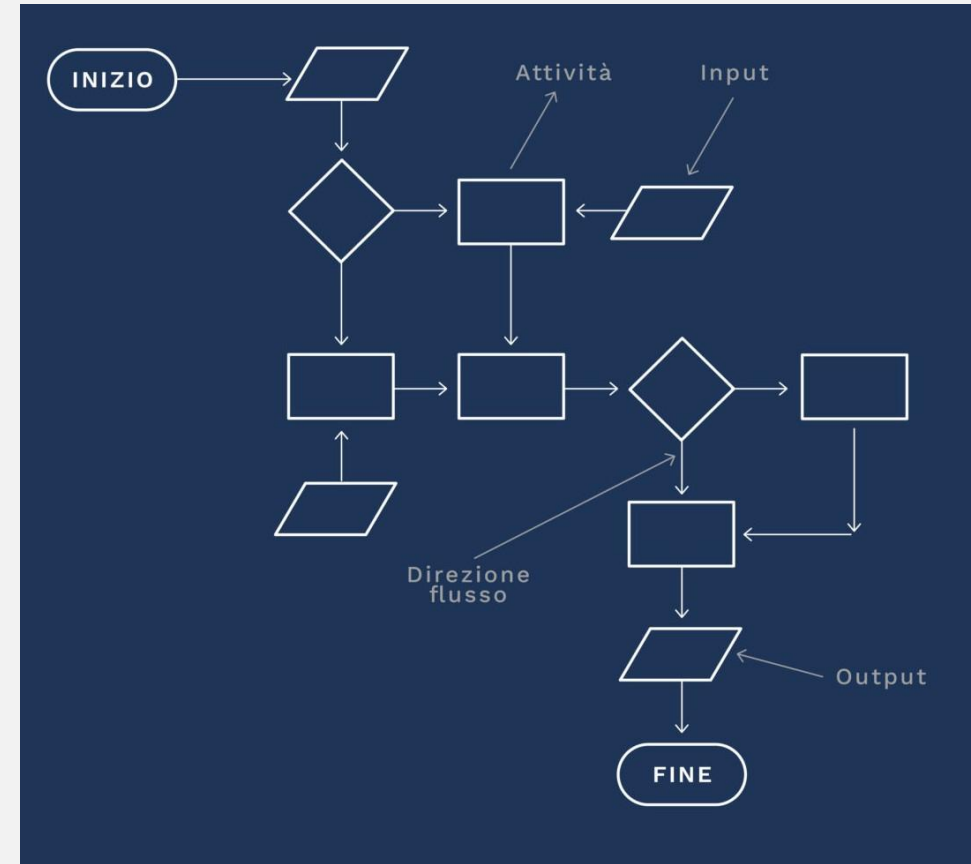
12.STRATEGIE

1. Formazione delle risorse
2. Mappatura delle esigenze
3. Piano di azione



13.IL PIANO DI AZIONE

- a) ANALIZZARE I PROCESSI
- b) RIMAPPARE I PROCESSI
- c) INDIVIDUARE LE ATTIVITA' CRITICHE
- d) STUDIARE / IMPLEMENTARE IL SUPPORTO CON AI



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Perché l'IA rispetti la dignità umana e serva davvero il bene comune, è essenziale che siano chiare le responsabilità in tutti i passaggi

(Leone XIV)