

Roma-Milano, 24 luglio 2026

Alla VIII Commissione del Senato della Repubblica  
(Ambiente, transizione ecologica, energia, lavori pubblici,  
comunicazioni, innovazione tecnologica)

Alla IX Commissione della Camera dei deputati  
(Trasporti, poste e telecomunicazioni)

Alla X Commissione della Camera dei deputati  
(Attività produttive, commercio e turismo)

**OGGETTO: Osservazioni in merito all'articolo 40 dell'Atto del Governo n. 421, sottoposto a parere parlamentare, dal titolo "Schema di decreto legislativo recante adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale, in materia di poteri delle Autorità nazionali e di utilizzo dell'intelligenza artificiale nella formazione"**

Onorevoli Senatrici e Senatori,

Onorevoli Deputate e Deputati,

con la presente desideriamo sottoporre alla Vostra cortese attenzione alcune osservazioni in merito all'articolo 40 dell'Atto del Governo n. 421, formulate anche alla luce delle questioni e delle sensibilità emerse nel confronto con imprese e operatori economici potenzialmente interessati dall'applicazione della disciplina in esame.

Le riflessioni che seguono muovono dall'esperienza maturata nell'assistenza a società operanti in diversi settori che fanno ricorso a sistemi di intelligenza artificiale nei processi di gestione delle risorse umane e intendono offrire un contributo tecnico volto a favorire un coordinamento quanto più chiaro ed efficace tra la disciplina nazionale proposta, il GDPR e l'AI Act.

\* \* \*

## 1. Oggetto e contesto normativo

Lo schema di decreto legislativo recante adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2024/1689 ("AI Act"), da adottarsi in esercizio della delega di cui alla Legge 23 settembre 2025, n. 132 ("Legge IA") è stato trasmesso al Parlamento il 3 luglio 2026 come Atto del Governo n. 421.

Sede legale: Via Santa Maria alla Porta, 2 – 20123 Milano | Capitale Sociale: Euro 18.750,00 i.v. Codice Fiscale/Registro delle Imprese Milano n. 13217010159 – R.E.A. Milano n. 2780497 | Partita IVA: IT 13217010159. L'elenco dei soci e degli altri professionisti e la loro rispettiva qualifica è disponibile all'indirizzo di cui sopra. Hogan Lovells Cadwalader Società tra Avvocati S.r.l. è un'entità collegata a Hogan Lovells Cadwalader International LLP, un'associazione a responsabilità limitata registrata in Inghilterra e Galles.

"Hogan Lovells Cadwalader" è uno studio legale internazionale che comprende Hogan Lovells Cadwalader International LLP, Hogan Lovells Cadwalader US LLP e i loro uffici collegati, con sede a: Alicante Amburgo Amsterdam Baltimora Berlino Birmingham Boston Bruxelles Charlotte Città del Messico Colorado Springs Denver Dubai Dublin Dusseldorf Francoforte Hanoi Ho Chi Minh Hong Kong Houston Londra Los Angeles Lussemburgo Madrid Miami Milano Minneapolis Monaco Monterrey New York Northern Virginia Parigi Pechino Philadelphia Riad Roma San Francisco San Paolo Shanghai Silicon Valley Singapore Tokio Washington, D.C. Uffici associati: Jakarta Shanghai FTZ. Business Services Centers: Johannesburg Louisville.

La parola "partner" è usata per indicare un partner o un socio di Hogan Lovells Cadwalader International LLP, Hogan Lovells Cadwalader US LLP, o di ciascuno degli uffici collegati e i dipendenti e consulenti che abbiano equivalente standing. Alcune delle persone indicate come partner, ma che non sono soci di Hogan Lovells Cadwalader International LLP, non hanno qualifiche equivalenti ai soci. Maggiori informazioni su Hogan Lovells Cadwalader, i partners e le loro qualifiche sono disponibili su [www.hlc.com](http://www.hlc.com).

L'articolo 40 disciplina l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale ("IA") nei processi decisionali concernenti il rapporto di lavoro e stabilisce, tra l'altro, che le decisioni relative alla "*costituzione, alla modificazione o alla risoluzione del rapporto*" di lavoro non siano adottate unicamente sulla base di un trattamento automatizzato e che la decisione definitiva sia "*in ogni caso*" riservata a una persona fisica dotata di potere effettivo e autonomo.

La relazione illustrativa qualifica la disposizione come una garanzia procedimentale posta "*in continuità*" con l'articolo 22 del regolamento (UE) 2016/679 ("**GDPR**"). Precisa, inoltre, che una persona fisica deve poter riesaminare i presupposti della valutazione algoritmica e discostarsi dall'esito del sistema di IA. Proprio alla luce di questa finalità dichiarata, il coordinamento tra la regola nazionale e il GDPR merita di essere reso più esplicito e lineare.

Il presente contributo non intende in alcun modo mettere in discussione la tutela dei candidati e dei lavoratori. Esso mira, piuttosto, a proporre un assetto più chiaro e proporzionato, capace di ridurre il contenzioso, evitare incertezze applicative e preservare l'efficienza organizzativa dell'impresa, nel rispetto delle garanzie sostanziali già presidiate dal diritto dell'Unione.

## **2. Criticità normative: contraddizione interna e incertezza sul rapporto con l'articolo 22 GDPR; mancanza di chiarezza rispetto alle attività prodromiche alla costituzione del rapporto di lavoro**

L'articolo 22 GDPR stabilisce un diritto dell'interessato – in questo caso, il lavoratore o candidato tale – a non essere sottoposto a una decisione basata unicamente su trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona.

Tale disposizione, tuttavia, ammette eccezioni tassativamente individuate, tra cui la necessità per la conclusione o l'esecuzione di un contratto e il consenso esplicito, accompagnate da specifiche garanzie (cfr. Considerando 71 GDPR).

Se la "*decisione definitiva*" in materia di costituzione, modificazione o risoluzione del rapporto di lavoro dovesse essere, nella formulazione attuale dell'articolo 40, sempre e comunque di natura umana, il riferimento iniziale all'articolo 22 GDPR perderebbe gran parte della propria funzione. Le eccezioni previste dal paragrafo 2 resterebbero formalmente vigenti, ma risulterebbero di fatto inapplicabili nei processi di selezione del personale che impiegano sistemi di IA. Ne deriverebbe un effetto paradossale: sistemi automatizzati più opachi o meno regolati non qualificabili come sistemi di IA ai sensi dell'AI Act potrebbero continuare ad operare entro i margini del GDPR, mentre sistemi di IA più trasparenti, controllati e sottoposti agli obblighi dell'AI Act sarebbero di fatto penalizzati da un vincolo ulteriore.

Per completezza, si precisa che si è consapevoli che l'articolo 2, paragrafo 11, AI Act e l'articolo 88 GDPR lasciano spazio a disposizioni nazionali più favorevoli ai lavoratori.

Tale facoltà, tuttavia, non dovrebbe consentire agli Stati Membri di introdurre un divieto di fatto assoluto. Quantomeno, eventuali misure nazionali dovrebbero individuare specifici ambiti di tutela, astenendosi dall'intervenire sull'intero ciclo della vita lavorativa, evitando, ad esempio, di estendere il divieto a fasi meramente prodromiche o ad ogni modo endoprocedimentali alla costituzione del rapporto di lavoro, ovvero la fase di selezione del lavoratore.

In particolare, si segnala che il testo utilizza prevalentemente le nozioni di "*datore di lavoro*" e "*lavoratore*", ma include le decisioni relative alla "*costituzione*" del rapporto e rinvia all'articolo 1-bis del d.lgs. n. 152/1997, che menziona espressamente l'"*assunzione*". Ne deriva incertezza circa l'esatta estensione ai candidati e circa il momento in cui una attività preliminare diventa una "*decisione definitiva*". Infine, il comma 4 dell'articolo 40 prevede espressamente la nullità del solo

licenziamento, senza chiarire le conseguenze civilistiche delle violazioni riferite alla selezione o alla modificazione del rapporto, determinando un rischio non trascurabile di contenzioso giuslavoristico e un conseguente impatto sull'attrattività del sistema Paese per le imprese.

A fronte delle criticità sopra elencate, si ritiene utile sottolineare come l'impiego di sistemi automatizzati nella selezione del personale e/o nella gestione del rapporto di lavoro sia già oggetto di un insieme particolarmente intenso di presidi. Tra questi:

- il GDPR, che prescrive già obblighi di trasparenza e accesso, garanzie di intervento umano e contestazione, principi di correttezza, minimizzazione e accuratezza, nonché valutazione d'impatto;
- le Linee Guida del Comitato europeo per la protezione dei dati (già Gruppo di Lavoro Articolo 29) in materia di decisioni automatizzate, che riconoscono come un volume eccezionalmente *elevato* di candidature possa rendere necessario un filtro automatizzato;<sup>1</sup>
- l'AI Act, che classifica come ad alto rischio i sistemi di IA utilizzati per l'assunzione o la selezione di personale, con obblighi di gestione del rischio, qualità dei dati, documentazione, registrazione, trasparenza, sorveglianza umana, accuratezza e cybersicurezza;
- il D.lgs. n. 152/1997, come modificato dal D. Lgs. 104/2022, in materia di obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

In particolare, le Linee Guida sopra richiamate individuano proprio nelle attività di *recruiting* ad alto volume l'esempio di un caso in cui l'automazione può essere necessaria per formare una *shortlist*, quando individuare i candidati pertinenti in vista della conclusione di un contratto non sia altrimenti concretamente praticabile.

La previsione nazionale dovrebbe dunque coordinarsi con questo quadro, anziché sostituirlo con una regola indifferenziata e assoluta, applicabile all'intero ciclo di vita del rapporto di lavoro, comprese le fasi prodromiche di selezione del personale, dove l'automazione svolge la funzione più rilevante.

### 3. Criticità sul piano della competitività e della tutela effettiva

La Legge IA afferma espressamente all'articolo 11 che l'IA, in ambito lavorativo, può essere impiegata per accrescere la qualità delle prestazioni e la produttività delle persone. Nei processi di selezione caratterizzati da migliaia di candidature, gli strumenti automatizzati possono ridurre i tempi di risposta, applicare in modo coerente requisiti minimi previamente definiti e concentrare il lavoro dei recruiter sulle valutazioni realmente discrezionali e sui profili con maggiore potenziale. Ove l'articolo 40 dello schema di decreto legislativo in discussione fosse interpretato come un

---

<sup>1</sup> Linee guida sul processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche e sulla profilazione ai fini del regolamento 2016/679, disponibili all'indirizzo <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/612053>, secondo cui: *"Il titolare del trattamento potrebbe voler ricorrere a processi decisionali basati unicamente sul trattamento automatizzato per finalità contrattuali ritenendo che sia il modo più appropriato per conseguire l'obiettivo. Talvolta il coinvolgimento umano di routine può essere impraticabile o impossibile in ragione della notevole quantità di dati che vengono trattati. Il titolare del trattamento deve essere in grado di dimostrare che questo tipo di trattamento è necessario, tenendo conto della possibilità di adottare un metodo più rispettoso della vita privata<sup>35</sup>. Se esistono altri mezzi efficaci e meno invasivi per il conseguimento del medesimo obiettivo, allora il trattamento non sarà "necessario". Il processo decisionale automatizzato di cui all'articolo 22, paragrafo 1, può essere necessario anche per un trattamento precontrattuale. Esempio: Un'azienda pubblica un posto di lavoro vacante. Essendo il posto molto ambito, l'azienda riceve decine di migliaia di candidature. In ragione del volume eccezionalmente elevato di candidature l'azienda potrebbe ritenere che non è possibile individuare i candidati idonei senza prima utilizzare mezzi unicamente automatizzati per scartare le candidature non pertinenti. In questo caso potrebbe essere necessario ricorrere a un processo decisionale automatizzato per stilare un elenco ristretto di possibili candidati allo scopo di stipulare un contratto con un interessato"*.

obbligo di valutazione umana preventiva per ogni singola esclusione nella fase di *recruiting*, ne deriverebbero tre effetti indesiderati:

- aumento significativo dei tempi di assunzione e dei costi operativi, soprattutto per le imprese che ricevono candidature su scala internazionale;
- sostanziale svantaggio competitivo per le imprese soggette alla disciplina italiana, con il rischio di una delocalizzazione o centralizzazione delle assunzioni verso ordinamenti meno restrittivi, senza un corrispondente miglioramento effettivo delle tutele;
- rischio di controlli meramente formali, poiché una revisione individuale imposta su volumi molto elevati non coincide necessariamente con una supervisione umana effettiva e consapevole. Non riteniamo che una supervisione umana effettuata su migliaia di candidature possa essere realisticamente applicabile né, soprattutto, favorevole al lavoratore. Al contrario, essa potrebbe finire per tradursi in una supervisione di facciata: inefficiente e spesso solo apparente. Va peraltro considerato che un sistema di IA correttamente progettato e addestrato può contribuire ad attenuare i *bias* tipici della valutazione umana, anziché amplificarli, garantendo un'applicazione uniforme di requisiti predefiniti.

L'AI Act adotta del resto un modello *risk-based*, nel quale i sistemi di IA utilizzati per l'assunzione o la selezione del personale sono sottoposti a obblighi rigorosi, ma non sono vietati in quanto tali. Una norma nazionale che richieda la medesima forma di intervento umano per ogni passaggio, senza considerare funzione, impatto e garanzie dei sistemi di IA utilizzati, rischia di appiattire questa architettura.

#### 4. L'intervento emendativo richiesto

Alla luce di quanto precede, con le presenti osservazioni si intende proporre di mantenere integralmente le garanzie sostanziali dell'articolo 40 – dignità, riservatezza, non discriminazione, trasparenza e supervisione umana – riconducendo tuttavia il testo a una maggiore armonia con il regime dell'articolo 22 GDPR e dell'AI Act, garantendo flessibilità rispetto all'uso di sistemi di IA nelle fasi di filtro e selezione prodromiche alla effettiva scelta del candidato finale.

Tale approccio non mira naturalmente a ridurre le garanzie dei lavoratori, bensì a preservare il bilanciamento già operato dal legislatore europeo, nonché rendere coerente la disposizione di cui all'articolo 40 con la finalità dichiarata nella relazione illustrativa, ovvero rafforzare le tutele senza creare freni alla produttività o introdurre un divieto assoluto ulteriore e non necessario.

Confidando che le presenti osservazioni possano offrire un utile contributo ai lavori parlamentari, porgiamo distinti saluti.

\* \* \*

Avv. Giulia Mariuz  


Avv. Valerio Natale  


## **PROPOSTA EMENDATIVA**

### **“ART. 40**

*(Tutela del lavoratore nei processi decisionali assistiti da sistemi di intelligenza artificiale)*

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 22 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, nei processi decisionali concernenti il rapporto di lavoro, il datore di lavoro che si avvale di sistemi di intelligenza artificiale, quali definiti dall'articolo 3, punto 1), del regolamento IA, assicura che le decisioni **finali** relative alla costituzione, alla modificazione o alla risoluzione del rapporto, ivi compresi i provvedimenti disciplinari, non siano adottate unicamente sulla base di un trattamento automatizzato, in conformità all'articolo 11 della legge IA. La decisione definitiva **in merito alla costituzione, alla modificazione o alla risoluzione del rapporto di lavoro, ivi compresi i provvedimenti disciplinari**, è ~~in ogni caso~~ riservata a una persona fisica, che eserciti un potere effettivo e autonomo. **Ai fini del presente comma, non rientrano tra le decisioni finali relative alla costituzione del rapporto di lavoro le attività di ricerca, screening, classificazione e selezione delle candidature, anche quando comportino la mancata ammissione alle successive fasi della selezione, purché siano svolte nel rispetto dell'articolo 22 del regolamento (UE) 2016/679.**
2. L'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1 avviene nel rispetto della dignità e della riservatezza del lavoratore e del principio di non discriminazione.
3. Prima dell'avvio del trattamento, il datore di lavoro assolve agli obblighi di informativa previsti dall'articolo 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152. Il lavoratore **in fase di contrattualizzazione ad esito del processo di selezione o in corso di rapporto** ha diritto di ottenere, a richiesta e mediante l'intervento di una persona fisica, una motivazione intelligibile della decisione che lo riguarda, comprensiva dell'indicazione dell'eventuale incidenza dei sistemi di intelligenza artificiale sul processo decisionale e dei principali parametri considerati. Restano fermi il diritto di accesso ai dati raccolti e i diritti riconosciuti dagli articoli 13, 15 e 22 del regolamento (UE) 2016/679.
4. Il licenziamento intimato in violazione del comma 1 è nullo.”