PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6186 di Martedì 03 novembre 2026

Formazione AI e sicurezza sul Lavoro: gli obblighi del D.Lgs. 179/2026

L'adeguamento al Regolamento UE 2024/1689 e al D.Lgs. 179/2026 introduce l'obbligo di alfabetizzazione all'intelligenza artificiale per i deployer aziendali, ridefinendo la valutazione dei rischi nel D.Lgs. 81/2008 e la supervisione umana.

L'integrazione dei sistemi di intelligenza artificiale nei processi organizzativi aziendali è ormai una realtà consolidata. Tuttavia, il passaggio dall'innovazione tecnologica all'applicazione quotidiana nei luoghi di lavoro richiede un inquadramento normativo rigoroso, finalizzato alla tutela della salute e alla gestione dei nuovi fattori di rischio.

Con l'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2024/1689 (EU AI Act) e il completamento del quadro di adeguamento nazionale ad opera del Decreto Legislativo 7 ottobre 2026, n. 179 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 234 dell'8 ottobre 2026 e in vigore dal 23 ottobre 2026), l'alfabetizzazione all'intelligenza artificiale (AI Literacy) si trasforma formalmente da competenza auspicabile a preciso obbligo giuridico per i datori di lavoro.

Il Quadro Normativo: Articolo 4 dell'AI Act e il D.Lgs. 179/2026

Il perimetro dell'obbligo formativo trova il suo fondamento primario nell'Articolo 4 del Regolamento (UE) 2024/1689, norma applicabile a decorrere dal 2 febbraio 2025. La disposizione stabilisce che i fornitori (provider) e gli utenti aziendali che impiegano sistemi di IA (deployer) debbano adottare misure volte a garantire un livello sufficiente di alfabetizzazione in materia di intelligenza artificiale nei confronti del proprio personale e di chiunque svolga mansioni operative per loro conto.

L'ordinamento italiano ha recepito e integrato tali indicazioni con la Legge 23 settembre 2025, n. 132 e con il D.Lgs. 179/2026. Quest'ultimo provvedimento adegua la disciplina nazionale coordinando le regole europee con il quadro interno ed esplicitando l'impatto dei sistemi automatizzati sui processi decisionali aziendali.

Campo di applicazione e soggetti destinatari

L'obbligo di formazione non riguarda unicamente gli sviluppatori di software o i grandi colossi tecnologici. La norma si applica alla totalità delle aziende, pubbliche e private, definite quali deployer, che utilizzano strumenti di IA nello svolgimento delle attività lavorative. Non sono previste soglie dimensionali legate al numero di dipendenti o al fatturato. La necessità di erogare la formazione scatta anche laddove il personale utilizzi abitualmente modelli generativi commerciali o software integrati nelle consuete suite d'ufficio per finalità professionali.

Pubblicità

AI Literacy: Le Quattro Dimensioni delle Competenze Obbligatorie

L'alfabetizzazione richiesta dall'Articolo 4 dell' AI Act comprende un percorso strutturato su quattro ambiti fondamentali, finalizzati a consentire un'interazione con la tecnologia che sia consapevole, etica e priva di rischi per la riservatezza e la sicurezza aziendale.

La dimensione tecnica

Riguarda la comprensione della natura computazionale e statistica dell'IA. L'operatore deve comprendere che i modelli generativi elaborano dati su base probabilistica e non dispongono di capacità di ragionamento umano o di comprensione causale.

La dimensione operativa

AFFERISCE allo sviluppo delle competenze pratiche di prompt engineering necessarie per formulare istruzioni corrette, ottimizzare i flussi di lavoro aziendali ed evitare errori nell'immissione o nell'estrazione dei dati.

La dimensione critica

È finalizzata a fornire ai lavoratori le metodologie per individuare le cosiddette allucinazioni algoritmiche (risposte errate o inventate ma formalmente plausibili) e per verificare costantemente l'accuratezza e l'attendibilità delle fonti prima di impiegare le informazioni generate.

La dimensione etica e di sicurezza

Ha lo scopo di contrastare il fenomeno dello Shadow AI (l'uso informale e non tracciato di strumenti informatici non autorizzati) e di evitare l'inserimento di dati aziendali riservati, segreti industriali o dati personali ai sensi del Regolamento GDPR (UE 2016/679) all'interno di modelli pubblici. Comprende inoltre il riconoscimento dei bias algoritmici insiti nei dataset di addestramento.

Il Coordinamento con il D.Lgs. 81/2008 e la Sicurezza sul Lavoro

L'introduzione di strumenti d'IA incide direttamente sul sistema di prevenzione delineato dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Per datori di lavoro, RSPP, HSE manager e medici competenti, l'adozione dell'IA richiede un'integrazione sostanziale tra le prescrizioni dell'AI Act e la normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Valutazione dei rischi e aggiornamento del DVR

Ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/2008, il datore di lavoro deve valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza, compresi quelli connessi all'evoluzione tecnologica e all'organizzazione del lavoro. Qualora l'IA sia impiegata nei cicli produttivi o nella gestione del personale, occorre verificare l'esigenza di aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi dell'art. 29.

Occorre analizzare i rischi fisici derivanti dall'interazione tra lavoratori e macchine automatizzate, i rischi organizzativi e psicosociali legati all'aumento dei ritmi di lavoro imposti dagli algoritmi, e il rischio di mancata rilevazione di condizioni pericolose da parte di sistemi automatici di monitoraggio.

Integrazione degli obblighi formativi

L'obbligo di alfabetizzazione sancito dall'AI Act deve integrarsi con gli obblighi di informazione, formazione e addestramento previsti dagli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008. La formazione deve permettere ai lavoratori di comprendere i limiti operativi delle tecnologie impiegate per la prevenzione, le procedure da adottare in caso di anomalia e le corrette modalità di segnalazione dei pericoli in presenza di automatismi.

Supervisione Umana e Tutela del Lavoratore

L'articolo 41 del D.Lgs. 179/2026, recependo i principi comunitari, ribadisce la centralità del controllo umano (human oversight). L'adozione di un sistema d'intelligenza artificiale non comporta alcun trasferimento o attenuazione delle responsabilità giuridiche in capo al datore di lavoro.

Il principio di controllo umano

Per i sistemi ad alto rischio, il personale incaricato della supervisione deve disporre della formazione e dell'autorità necessarie per validare i dati prima di assumere decisioni rilevanti per la sicurezza, sovrascrivere o interrompere il funzionamento del sistema in presenza di anomalie, ed evitare il fenomeno dell'automation bias, ossia l'affidamento acritico alle decisioni della macchina.

Divieti specifici e Statuto dei Lavoratori

L'art. 5, paragrafo 1, lettera f) del Regolamento UE 2024/1689 vieta l'uso di sistemi di IA volti a inferire le emozioni dei lavoratori nei luoghi di lavoro, fatte salve circoscritte eccezioni per motivi medici o di sicurezza.

Inoltre, l'impiego di sistemi d'IA per il monitoraggio deve avvenire nel rispetto dell'art. 4 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), richiedendo gli accordi sindacali o le autorizzazioni dell'Ispettorato del Lavoro laddove sussista la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa.

Proporzionalità della Formazione e Regime Sanzionatorio

La conformità aziendale all'AI Act e al D.Lgs. 179/2026 si basa sul principio di proporzionalità. L'intensità e la profondità dei percorsi formativi devono essere commisurate al livello di rischio dei sistemi di IA impiegati e alle mansioni svolte dal personale.

Sebbene la norma non definisca un monte ore fisso, il datore di lavoro è tenuto a garantire una formazione effettiva e a conservare un registro interno delle attività per documentare il rispetto degli obblighi in sede di controllo.

In merito alle conseguenze sanzionatorie, l'art. 99 dell' AI Act stabilisce sanzioni amministrative edittali proporzionate alla gravità delle violazioni, che possono raggiungere fino a 35 milioni di euro o al 7% del fatturato mondiale annuo per l'impiego di sistemi vietati, e fino a 15 milioni di euro o al 3% del fatturato per l'inosservanza degli altri obblighi del regolamento. A queste si aggiungono le sanzioni previste dal D.Lgs. 179/2026 e le responsabilità penali e amministrative stabilite dal D.Lgs. 81/2008 qualora l'errata gestione dell'IA incida sulla sicurezza dei lavoratori.

DECRETO LEGISLATIVO 7 ottobre 2026, n. 179 - 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 Autorita' nazionali e di utilizzo dell'intelligenza artificiale nella formazione.

RXY

 Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it