



Nicola Roberto Toscano & Partners
Avvocati Giuslavoristi

NEWS LAVORO

Studio Legale Toscano & Partners

21 ottobre 2025

INDICE

- 1) CIRCOLARE INFORMATIVA: INTELLIGENZA ARTIFICIALE – NUOVI OBBLIGHI PER I DATORI DI LAVORO PAG. 2

- 2) CIRCOLARE INFORMATIVA: IL VERBALE ITL PUÒ ESSERE IMPUGNATO CON UN RICORSO PER ACCERTAMENTO NEGATIVO? PAG. 3

Avv. Nicola Roberto Toscano
Cultore in Diritto del Lavoro
Università di Bari

Avv. Gaetano Giampalmo
Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro
Università degli Studi di Roma, Tor Vergata

Avv. Olimpia Fortunato
Avv. Angela Pedone
Avv. Giuseppe Danilo Perrini
Avv. Simona Contino
Avv. Elisabetta Tinelli
Dr.ssa Martina Paola Toscano

Main Partners
Antico – Balasoiu
Bd-ul Ion Mihalache, nr. 18, etaj 1
Sector 1, Bucarest – Romania
Lavoro Lex
Via Parini 7 – Milano



1) CIRCOLARE INFORMATIVA

LEGGE N. 132/2025 SULL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE – NUOVI OBBLIGHI PER I DATORI DI LAVORO

A partire **dal 10 ottobre 2025** sono entrate in vigore le disposizioni della Legge 23 settembre 2025, n. 132, introducendo importanti obblighi immediati per i datori di lavoro in materia di utilizzo dell'intelligenza artificiale nei rapporti di lavoro.

La norma, in attuazione del nuovo quadro europeo sull'IA, stabilisce che l'uso di sistemi di intelligenza artificiale da parte delle imprese è legittimo, ma deve avvenire nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza e controllo umano.

In particolare, quando tali strumenti incidono su processi di assunzione, assegnazione di mansioni, valutazione o monitoraggio delle prestazioni, il datore di lavoro è tenuto a informare per iscritto i lavoratori interessati e le rappresentanze sindacali aziendali (RSA o RSU, o in mancanza la sede territoriale del sindacato).

L'informativa deve essere chiara, completa e comprensibile, e deve indicare gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dell'IA, le finalità e la logica di funzionamento dei sistemi, le categorie di dati e i parametri utilizzati, le misure di controllo e correzione delle decisioni automatizzate, nonché il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e gli eventuali impatti discriminatori.

Tale obbligo deve essere assolto prima dell'inizio del rapporto di lavoro o dell'utilizzo dei sistemi di IA, e la prova della comunicazione dovrà essere conservata per cinque anni dalla cessazione del rapporto. In caso di modifiche sostanziali ai sistemi o alle modalità di utilizzo, i lavoratori e le rappresentanze sindacali dovranno essere informati con un preavviso minimo di ventiquattro ore. Il lavoratore potrà in ogni momento richiedere informazioni scritte sull'utilizzo dei sistemi di IA, e il datore di lavoro dovrà rispondere entro trenta giorni.

Inoltre, qualora i sistemi di intelligenza artificiale comportino anche forme di controllo a distanza o valutazione del comportamento dei dipendenti, troverà applicazione l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, con la conseguente necessità di accordo sindacale preventivo o autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Pertanto, **si raccomanda alle aziende di** → procedere tempestivamente alla mappatura dei sistemi di intelligenza artificiale impiegati nei processi aziendali e all'aggiornamento delle informative già previste dalla normativa sulla trasparenza dei rapporti di lavoro.

2) CIRCOLARE INFORMATIVA

Il verbale ITL può essere impugnato con un ricorso per accertamento negativo?

Con l'ordinanza n. 27132 del 09.10.2025, la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ha affermato un **principio di grande rilievo per le imprese**: un verbale dell'Ispettorato del Lavoro che accerti la sussistenza di presupposti per un recupero contributivo costituisce un atto pregiudizievole per la società destinataria e, come tale, è impugnabile mediante un'azione di accertamento negativo, anche prima che l'INPS emetta i propri atti di recupero contributivo.

La vicenda trae origine dal ricorso di una società contro un verbale unico di accertamento e notificazione emesso dall'Ispettorato, nel quale erano contestate irregolarità nella gestione dei rapporti di lavoro. Il Tribunale e la Corte d'Appello di Firenze avevano dichiarato inammissibile il ricorso per carenza di interesse ad agire, sostenendo che solo l'adozione successiva di un provvedimento INPS (con quantificazione dei contributi) avrebbe reso impugnabile il verbale.

La Cassazione ha ribaltato questo orientamento, riconoscendo che il verbale unico di accertamento, che rilevi violazioni idonee a dar luogo a recuperi contributivi, costituisce di per sé un atto lesivo e immediatamente impugnabile in accertamento negativo.

Cosa cambia per le aziende →

- in questi casi il verbale ispettivo non è un mero atto interlocutorio, ma può produrre effetti pregiudizievoli immediati, poiché da esso possono derivare recuperi contributivi, blocchi del DURC e limitazioni alla partecipazione a gare o appalti pubblici;
- l'impresa ha quindi un interesse concreto e attuale a rimuovere lo stato di incertezza derivante dal verbale, senza dover attendere ulteriori atti dell'INPS.

La Corte distingue chiaramente questa ipotesi da quella delle sanzioni amministrative, per le quali l'interesse sorge solo con l'ordinanza-ingiunzione: nel caso contributivo, invece, il rischio economico e operativo è immediato.

◆ Indicazioni operative

Alla luce di questa sentenza, si raccomanda alle aziende di:

- valutare attentamente ogni verbale ispettivo ricevuto, anche se privo di importi quantificati;
- verificare se il contenuto implichi potenziali conseguenze contributive o pregiudichi il DURC;
- conservare tutta la documentazione ispettiva.

Cordiali saluti

Studio Legale Toscano