

LAVORO 7

LA SETTIMANA IN SINTESI

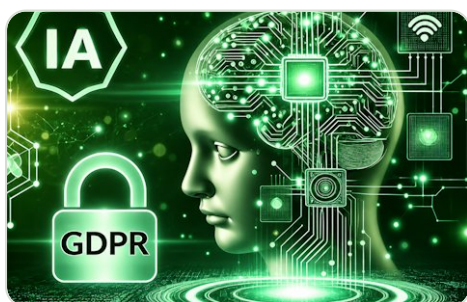
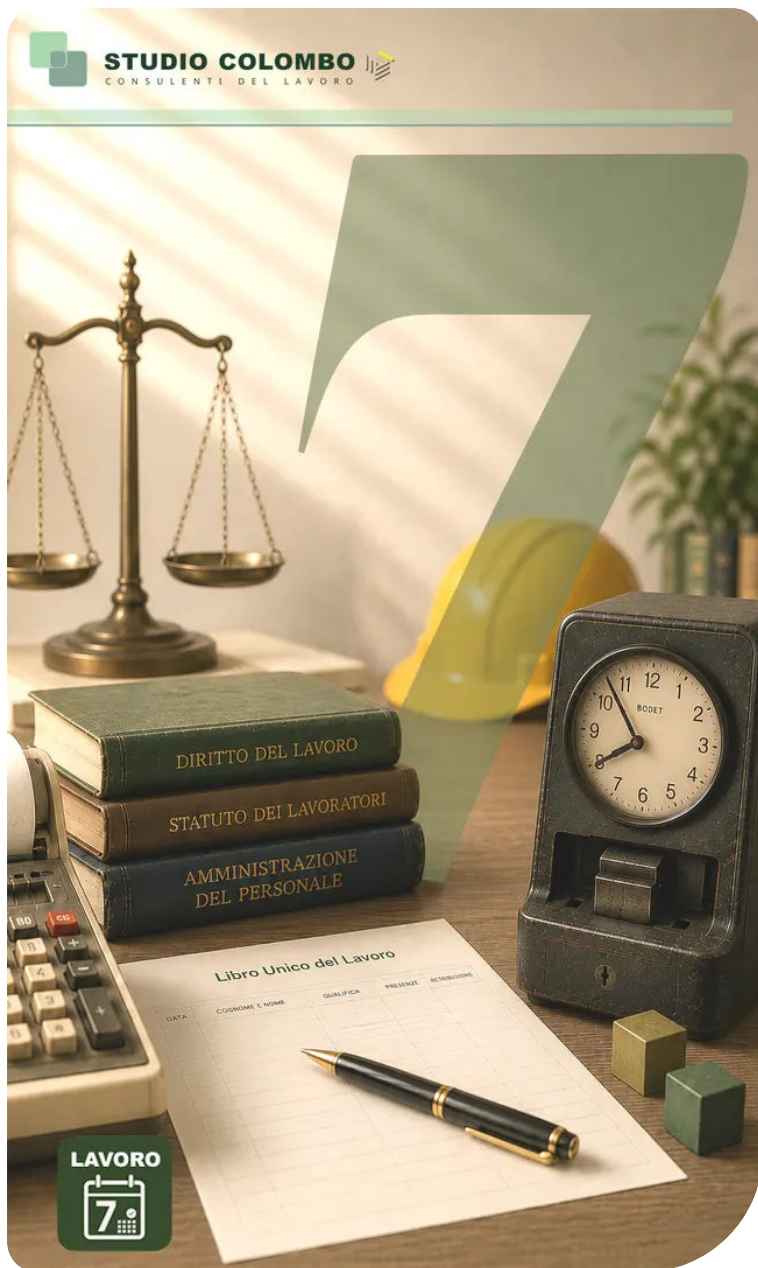
Settimana XLI • 2026

Lunedì 12 ottobre 2026

IN QUESTO NUMERO

01 INTELLIGENZA ARTIFICIALE E HR:
COSA DEVONO FARE LE PMI

02 CONTRIBUTO AFFITTO PER
GENITORI SEPARATI O
DIVORZIATI:



01 INTELLIGENZA ARTIFICIALE E HR: COSA DEVONO FARE LE PMI

L'intelligenza artificiale entra sempre più spesso nella selezione dei candidati, nella valutazione delle competenze e nell'organizzazione del lavoro. Può essere utile per velocizzare attività ripetitive, ma non deve trasformarsi in una "scatola nera" che decide il futuro delle persone senza controlli.

Per una piccola o media impresa il punto essenziale è sapere come viene usato il software: quali dati raccoglie, quali criteri applica, chi può correggere gli errori e chi assume la decisione finale. L'azienda rimane responsabile delle scelte che riguardano il personale.

Il regolamento europeo sull'intelligenza artificiale (AI Act, regolamento UE 2024/1689) individua tra i sistemi ad alto rischio diversi impieghi dell'IA nel lavoro, dalla selezione alla gestione dei dipendenti. Le disposizioni seguono un calendario di applicazione che va controllato alla luce delle eventuali modifiche intervenute. Rimangono importanti anche le norme sulla privacy, soprattutto quando una decisione è basata esclusivamente su trattamenti automatizzati.

In concreto, prima di acquistare o utilizzare un sistema di IA per le risorse umane, conviene chiedere al fornitore documentazione sulle funzioni e sui limiti del prodotto. Occorre poi individuare una persona incaricata di controllare i risultati, verificare possibili errori o discriminazioni e conservare traccia dei criteri utilizzati. È opportuno coinvolgere chi segue il personale e la protezione dei dati.

Il vantaggio dell'IA deve essere una migliore organizzazione, non la rinuncia al giudizio umano. Per le PMI la regola pratica è semplice: strumenti comprensibili, responsabilità chiare e decisioni verificabili.

 Riferimenti: [Regolamento \(UE\) 2024/1689](#); [Regolamento \(UE\) 2016/679](#), art. 22. pubblicazione.

02 CONTRIBUTO AFFITTO PER GENITORI SEPARATI O DIVORZIATI:

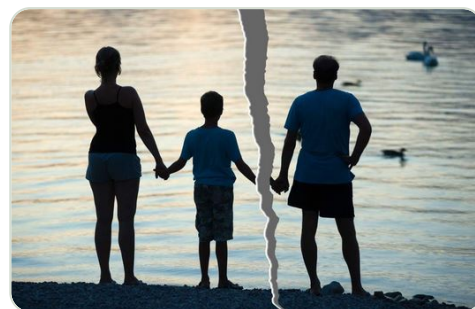
Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha attivato, dal 7 ottobre 2026, la piattaforma telematica per richiedere il contributo destinato al sostegno abitativo dei genitori separati o divorziati, non assegnatari dell'abitazione familiare di proprietà e con almeno un figlio di età inferiore a 21 anni.

La misura, finanziata con 20 milioni di euro annui, prevede un contributo a copertura del 50% delle spese di locazione, fino a un massimo di 500 euro mensili e 6.000 euro annui.

Tra i requisiti richiesti figurano un reddito individuale non superiore a 35.000 euro, un contratto di locazione regolarmente registrato, il rispetto degli obblighi di mantenimento dei figli e l'assenza di altri contributi pubblici per analoghe finalità abitative.

Le domande possono essere presentate fino alle ore 12 del 28 ottobre 2026**, esclusivamente attraverso la piattaforma ministeriale, con accesso mediante SPID, CIE o CNS.

Per le imprese non si tratta di un nuovo obbligo. I datori di lavoro possono tuttavia segnalare ai dipendenti interessati l'esistenza dell'agevolazione.



 Riferimenti: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: <https://sostegnoabitativogenitoriseparati.mit.gov.it/>

Lo sapevi che...

La malattia di un figlio è una delle situazioni più frequenti in cui un genitore lavoratore ha bisogno di assentarsi. Il legislatore ha disciplinato questa ipotesi nel Testo Unico sulla maternità e paternità (D.Lgs. 151/2001), all'art. 47, riconoscendo un vero e proprio diritto di astensione dal lavoro.

Per l'azienda conoscere questa disciplina è essenziale. Significa sapere quando il congedo spetta, entro quali limiti, come arriva il certificato e quali poteri il datore di lavoro non può esercitare durante l'assenza.

RIFERIMENTO: [Ministero del Lavoro](#)

LAVORO 7 è il riepilogo settimanale dello Studio Colombo dedicato alle principali novità in materia di lavoro, previdenza e amministrazione del personale.

Le notizie riportate hanno finalità informativa e non sostituiscono la consulenza professionale nei singoli casi concreti.

Lo Studio resta a disposizione per valutare l'impatto delle novità richiamate sulle singole realtà aziendali.

Cordialmente,

Studio Colombo