

Intelligenza artificiale: nuovi obblighi per datori di lavoro e professionisti

Il Senato ha approvato definitivamente, in terza lettura, il DDL recante disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale ([A.S. 1146-B](#)), collegato alla Manovra.

Il provvedimento, modificato rispetto al testo approvato il 20 marzo 2025 in prima lettura ([A.S. 1146](#)), era stato licenziato dalla Camera dei deputati nella seduta del 25 giugno 2025 ([C. 2316-A](#)). Si attende ora la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Gli articoli 11, 12 e 13 del **disegno di legge IA**, non oggetto di modifiche, disciplinano l'uso dell'intelligenza artificiale nel **rapporto di lavoro e nelle professioni intellettuali**.

Analizziamone i contenuti alla luce del più ampio quadro normativo sovranazionale che ne costituisce la base generale.

Il provvedimento aveva già ottenuto il via libera della Camera il 25 giugno 2025.

(Fonte: <https://www.edotto.com/> 18 settembre 2025)

In questo articolo:

- [Cosa prevede l'AI Act: obblighi per il datore di lavoro](#)
- [Novità del DDL: uso dell'IA in materia di lavoro](#)
- [Novità del DDL: Osservatorio sull'adozione di sistemi di IA nel mondo del lavoro](#)
- [Novità del DDL: uso dell'IA nelle professioni intellettuali](#)
- [Novità del DDL: formazione e equo compenso](#)

Cosa prevede l'AI Act: obblighi per il datore di lavoro

Il **1º agosto 2024** è entrato in vigore il Regolamento europeo sull'intelligenza (AI Act).

Il [Regolamento \(UE\) 2024/1689](#) del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 giugno 2024, pubblicato sulla GUUE del 12 luglio 2024, mira a promuovere uno **sviluppo responsabile** dell'IA, contro i rischi per salute, sicurezza e diritti fondamentali, prevedendo requisiti chiari e uniformi per sviluppatori e operatori.

L'[articolo 3](#) definisce, in particolare:

- “**sistema di intelligenza artificiale**”, un sistema automatizzato progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per obiettivi esplicativi o impliciti, deduce dall'input che riceve come generare output quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali (definizione richiamata dal DDL in via di approvazione);
- “**deployer**” “una persona fisica o giuridica, un'autorità pubblica, un'agenzia o un altro organismo che utilizza un sistema di IA sotto la propria autorità, tranne nel caso in cui il sistema di IA sia utilizzato nel corso di un'attività personale non professionale”.

I datori di lavoro, in qualità di deployer, che utilizzano, sotto la propria autorità, sistemi di IA, integrandoli nei processi aziendali, sono tenuti ad una serie di adempimenti. Vediamo nel dettaglio quali sono.

Alfabetizzazione in materia di IA

L'[articolo 4](#) dell'AI Act prevede che deployers/datori di lavoro debbano adottare misure per garantire, nella misura del possibile, un livello sufficiente di alfabetizzazione in materia di IA del loro personale nonché di qualsiasi altra persona che si occupa del funzionamento e dell'utilizzo dei sistemi di IA per loro conto, prendendo in considerazione le loro **conoscenze tecniche**, la loro **esperienza, istruzione e formazione**, nonché il contesto in cui i sistemi di IA devono essere utilizzati, e tenendo conto delle persone o dei gruppi di persone su cui i sistemi di IA devono essere utilizzati.

Sistemi di IA ad alto rischio

I deployers di sistemi di intelligenza artificiale classificati come ad alto rischio devono ([articolo 26](#)):

- adottare **misure tecniche e organizzative** per usare i sistemi in conformità con le istruzioni del fornitore e garantire che la sorveglianza sia affidata a personale qualificato;
- controllare il **funzionamento del sistema**, segnalare eventuali anomalie ai fornitori e alle autorità competenti e sospendere l'uso in caso di rischio;
- assicurare che i dati di input siano **pertinenti e rappresentativi**;
- conservare i **log per almeno sei mesi**;
- informare **lavoratori e rappresentanti sindacali** prima di utilizzare l'IA sul luogo di lavoro.

Con riguardo all'informativa da rendere ai lavoratori e ai sindacati, il comma 7, dispone che “Prima di mettere in servizio o utilizzare un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro, i deployer che sono datori di lavoro informano i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati che saranno soggetti all'uso del sistema di IA ad alto rischio. Tali informazioni sono fornite, se del caso, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dal diritto e dalle prassi dell'Unione e nazionali in materia di informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

NOTA BENE: L'[allegato III del Regolamento](#) annovera tra i sistemi di IA ad alto rischio) nell'ambito dell'”occupazione, gestione dei lavoratori e accesso al lavoro autonomo”:

- “i sistemi di IA destinati ad essere utilizzati per l'**assunzione o la selezione di persone fisiche**, in particolare per pubblicare **annunci di lavoro** mirati, analizzare o filtrare le candidature e valutare i candidati”;
- “i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per adottare decisioni riguardanti le **condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o cessazione dei rapporti contrattuali** di lavoro, per assegnare compiti sulla base del comportamento individuale o dei tratti e delle

caratteristiche personali o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro”.

Dati biometrici e deep fake

I deployer devono informare le persone esposte sul funzionamento di sistemi di riconoscimento delle emozioni e categorizzazione biometrica e trattare i dati personali in conformità con le normative UE sulla protezione dei dati ([articolo 50](#)).

Diritto alla spiegazione dei singoli processi decisionali

Ogni persona/lavoratore soggetta a una decisione significativa basata sull'output di un sistema di IA ad alto rischio (esclusi alcuni sistemi indicati nell'Allegato III, punto 2) ha il diritto di ottenere dal deployer **spiegazioni chiare e significative** sul ruolo dell'IA nel processo decisionale e sugli elementi chiave della decisione adottata ([articolo 86](#)). Il diritto si applica se la decisione ha effetti giuridici o incide significativamente sulla persona, ad esempio impattando la salute, sicurezza o diritti fondamentali in modo negativo.

Novità del DDL: uso dell'IA in materia di lavoro

Il testo approvato definitivamente dal Senato reca, all'**articolo 11**, norme che disciplinano l'impiego dell'intelligenza artificiale nel contesto lavorativo. In particolare, il legislatore italiano dispone che l'uso dell'IA in ambito lavorativo:

- deve perseguire finalità atte a **migliorare le condizioni di lavoro**, tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori, aumentare la produttività e la qualità delle prestazioni.
- deve essere **sicuro, affidabile, trasparente** e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali.

Il datore di lavoro o il committente è tenuto a **informare il lavoratore** dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei casi e con le modalità di cui all'articolo 1-bis del [decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152](#).

NOTA BENE: L'articolo 1-bis richiamato dal DDL IA prevede che il datore di lavoro sia tenuto ad informare il prestatore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio, integralmente automatizzati, che siano in grado di fornire indicazioni in materia di: assunzione, conferimento dell'incarico, gestione e cessazione del rapporto di lavoro, assegnazione di compiti o mansioni, sorveglianza, valutazione, adempimento degli obblighi contrattuali da parte dei prestatori (comma1). L'articolo prescrive, inoltre, che il datore (o il committente) debba fornire le suddette informazioni “in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico”. Le informazioni devono essere comunicate anche alle RSA o RSU competenti, ovvero, in mancanza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (comma 6).

L'intelligenza artificiale nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro, stabilisce infine il comma 3 dell'articolo 11, garantisce l'**osservanza dei diritti inviolabili del lavoratore** senza discriminazioni in funzione del sesso, dell'età, delle origini etniche, del credo religioso, dell'orientamento sessuale, delle opinioni politiche e delle condizioni personali, sociali ed economiche, in conformità con il diritto dell'Unione europea.

Novità del DDL: Osservatorio sull'adozione di sistemi di IA nel mondo del lavoro

L'articolo 12 del [DDL IA](#) istituisce, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, al fine di contenere i rischi derivanti dall'impiego dei sistemi di IA in ambito lavorativo, massimizzando i benefici.

All'Osservatorio è attribuito il compito di:

- definire una **strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale** in ambito lavorativo;
- monitorare l'impatto sul mercato del lavoro;
- identificare i settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'intelligenza artificiale;
- promuovere la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di intelligenza artificiale.

Novità del DDL: uso dell'IA nelle professioni intellettuali

L'articolo 13 del [DDL IA](#) limita l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale nelle professioni intellettuali al **solo esercizio delle attività strumentali e di supporto all'attività professionale** e con prevalenza del lavoro intellettuale oggetto della prestazione d'opera.

Come chiarito dalla Relazione Illustrativa, la disciplina si applica ai **contratti di prestazione d'opera intellettuale** e non anche a contratti (quali, per esempio, i **contratti di edizione**) di cessione o utilizzo di opere intellettuali precedentemente realizzate senza un incarico sottostante, opere che restano quindi al di fuori della disciplina di cui all'articolo 13.

Per assicurare il **rapporto fiduciario** tra professionista e cliente, le informazioni relative ai sistemi di intelligenza artificiale utilizzati dal professionista sono comunicate al soggetto destinatario della prestazione intellettuale con linguaggio chiaro, semplice ed esaustivo.

Novità del DDL: formazione e equo compenso

Si ricorda infine che l'articolo 24, comma 2, del [disegno di legge IA](#) approvato definitivamente dal Senato **delega il Governo** ad adottare, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi per **l'adeguamento della normativa nazionale** al regolamento (UE) 2024/1689, con la previsione (lettera f):

- da parte degli ordini professionali e delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, nonché da parte delle forme aggregative delle associazioni di cui all'articolo 3 della legge 14 gennaio 2013, n. 4, di **percorsi di alfabetizzazione e formazione**, per i professionisti e per gli operatori dello specifico settore, all'uso dei sistemi di intelligenza artificiale;
- della possibilità di riconoscimento di un **equo compenso** modulabile sulla base delle responsabilità e dei rischi connessi all'uso dei sistemi di intelligenza artificiale.