

## Intelligenza artificiale al lavoro: ecco cosa cambia davvero per datori e professionisti

In vigore dal 10 ottobre 2025 la legge italiana sull'intelligenza artificiale: nuove regole, trasparenza e controllo nel lavoro.

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 13 ottobre 2025)



### Indice:

- [Legge sull'intelligenza artificiale: cosa prevede](#)
- [Cosa cambia da subito: l'obbligo di informare](#)
- [Ambito professionale: l'IA come supporto, non protagonista](#)
- [Cosa deve fare il datore di lavoro \(o il professionista\)](#)
- [Qualche perplessità \(ma anche qualche speranza\)](#)
- [Conclusione: non ignorare, non delegare](#)

Da qualche giorno, una legge ha cambiato il modo in cui dovremo convivere con l'intelligenza artificiale (IA) nei luoghi di lavoro e negli studi professionali. Non è fantascienza: è realtà che entra in vigore e chiede un patto di trasparenza, responsabilità e rispetto reciproco.

Mi immagino un datore di lavoro – magari piccolo, con pochi dipendenti – che legge questa notizia al mattino con un caffè in mano. “Ok, adesso devo anche spiegare ai miei collaboratori come funziona quel sistema ‘automatico’ che stiamo usando...” – potrebbe pensare. E ha ragione: le regole lo impongono.

## Legge sull'intelligenza artificiale: cosa prevede

Dal 10 ottobre 2025 è in vigore la [legge 23 settembre 2025, n. 132](#), pubblicata sulla *Gazzetta Ufficiale n. 223 del 25 settembre 2025*. Si tratta del primo intervento nazionale che disciplina l'uso dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo e professionale, in linea con il [Regolamento europeo \(UE\) 2024/1689 - AI Act](#).

La legge affida al Governo il compito di emanare **decreti attuativi** per regolare l'impiego dei sistemi di IA nei rapporti di lavoro, nella pubblica amministrazione e nelle professioni. Tra i principi cardine: **trasparenza, controllo umano, tutela dei dati e sicurezza dei lavoratori**.

In pratica, chi utilizza strumenti di IA per decisioni che incidono su persone — come assunzioni o valutazioni — dovrà garantire che i processi restino sempre **comprensibili e supervisionati da un essere umano**. Un passo decisivo verso un uso più consapevole e responsabile della tecnologia anche nel mondo del lavoro.

## Cosa cambia da subito: l'obbligo di informare

Immagina di essere un lavoratore e, senza saperlo, essere valutato da un algoritmo. Nel merito delle decisioni su assunzioni, promozioni, assegnazione di compiti o controllo delle prestazioni. Da una certa data — non domani, ma presto — chi decide di usare sistemi di IA ad alto impatto dovrà **comunicare preventivamente ai lavoratori e ai rappresentanti sindacali** che quell'algoritmo è attivo. Non serve che tu sia un esperto di tecnologia: basta che ti venga spiegato in modo chiaro:

- Cosa fa quel sistema automatizzato
- Quali dati lavora / analizza
- Qual è la logica usata per formulare suggerimenti, valutazioni o decisioni
- Quali possibili effetti sul rapporto di lavoro

Questa trasparenza non è un optional: è un obbligo, perché chi impiega l'IA non può restare “dietro le quinte”, nascosto dietro un “meccanismo” imperscrutabile.

## Ambito professionale: l'IA come supporto, non protagonista

Se sei un professionista (commercialista, avvocato, ingegnere... chi presta attività intellettuali), la nuova normativa inserisce un freno: l'IA **non potrà sostituire completamente il cuore dell'attività professionale**. Dovrà restare uno strumento di supporto, uno strumento che assiste, suggerisce, aiuta, ma non decide da sola tutto quanto.

Quindi sì a chatbot, software di analisi, sistemi esperti che valutano automaticamente certi elementi... ma no a diventare “uno schiavo dell'algoritmo” dove le decisioni fondamentali - quelle che richiedono competenza, giudizio umano, responsabilità - restano sempre al professionista. È un equilibrio delicato: permettere l'innovazione, ma salvaguardare l'autonomia, la dignità, il rigore di chi lavora con la testa.

## **Cosa deve fare il datore di lavoro (o il professionista)**

Se ti riconosci nel ruolo di datore di lavoro, studio professionale, o responsabile di un team, ecco qualche suggerimento pratico:

### **1. Mappare i sistemi IA in uso**

Fai l'elenco dei software o degli algoritmi che già stai usando (o pensi di usare) per funzioni “decisionali” o valutative.

### **2. Redigere informativa chiara**

Prepara un documento (o una procedura) che spieghi in modo semplice agli interessati come funziona il sistema: obiettivi, limiti, dati usati, parametri. E consegnalo ai lavoratori coinvolti e alle rappresentanze sindacali.

### **3. Formazione interna**

Non basta installare un algoritmo: serve che chi lo usa, chi lo controlla, chi “ci convive” ne conosca le modalità, i rischi e le possibili derive. Serve cultura dell'IA, non ignoranza tecnologica.

### **4. Scelte con “oversight umano”**

Anche quando l'algoritmo suggerisce soluzioni, chi fa la decisione finale deve poter intervenire e avere l'ultima parola. Se il sistema propone una valutazione difficile, tu come responsabile devi poter intervenire.

### **5. Monitoraggio e revisione costante**

Le tecnologie cambiano, gli algoritmi evolvono. Perciò occorre un controllo continuo, test periodici, verifiche per evitare discriminazioni, errori, distorsioni.

## **Qualche perplessità (ma anche qualche speranza)**

Da un lato, la normativa chiede trasparenza e responsabilità: è un passo avanti, perché mette in chiaro che dietro ogni “macchinario decisionale” c'è sempre un soggetto responsabile, non una creatura senza volto.

Dall'altro, può generare paura: i piccoli imprenditori possono temere di non saper rispettare gli adempimenti, i liberi professionisti possono sentirsi “in trappola” tra innovazione e regole. Ma la sfida migliore è considerare l'IA come un alleato e non come un padrone.

E poi c'è un lato che mi affascina personalmente: che l'IA, se usata bene, possa liberare tempo, alleggerire compiti ripetitivi, dare supporti di analisi. Invece di schiacciarci sotto carichi sempre più alti, può diventare un braccio amico che lavora con noi — non al posto nostro.

## **Conclusione: non ignorare, non delegare**

Se sei un lavoratore, chiedi all'azienda: “Stai usando sistemi automatizzati per valutare il mio lavoro? E se sì, voglio capire come.” Se sei un datore di lavoro o un professionista che vuole

introdurre strumenti IA, non aspettare che il cambiamento ti travolga: preparati, informa, investi in consapevolezza.

L'era dell'intelligenza artificiale non è più alle porte: è dentro gli uffici, le scrivanie, i processi decisionali già oggi. Ma spetta a noi stabilire le regole: non lasciare che le regole le decida solo l'algoritmo.