

Brevi note sulla legge n. 132/2025 in materia di intelligenza artificiale

di Ettore Innocenti e Marco Lai

In data 23 settembre 2025 è stata approvata in via definitiva la legge n. 132 recante «Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale».

La legge mira a promuovere «un utilizzo corretto, trasparente e responsabile, in una dimensione antropocentrica, dell'intelligenza artificiale, volto a coglierne le opportunità. Garantisce la vigilanza sui rischi economici e sociali e sull'impatto sui diritti fondamentali dell'intelligenza artificiale» (art. 1, comma 1).

Le disposizioni della legge italiana si interpretano e si applicano conformemente al regolamento europeo 2024/1689 sull'intelligenza artificiale (art. 1, comma 2).

Fermo restando la nozione di sistema di I.A. come sistema automatizzato caratterizzato da un'autonomia variabile (c.d. inferenza) e dalla generazione di previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni sulla base di obiettivi espliciti o impliciti (art. 2, comma 1, lett. a), che richiama quella del regolamento europeo), di seguito si prendono in esame gli articoli 11, 12 e 13 della legge, che regolano il ricorso all'intelligenza artificiale in ambito lavorativo e professionale.

Le scarse previsioni sul lavoro, contenute nell'art. 11, assumono un valore prevalentemente ricognitivo dei principi propri del quadro normativo attualmente vigente nel nostro Paese.

Art. 11. (Disposizioni sull'uso dell'intelligenza artificiale in materia di lavoro)

- 1. L'intelligenza artificiale è impiegata per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone in conformità al diritto dell'Unione europea.*
- 2. L'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo 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.*
- 3. L'intelligenza artificiale nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro 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 al diritto dell'Unione europea.*

Dall'indicazione tassativa delle finalità di cui al comma 1, può innanzitutto ricavarsi un divieto implicito di ricorso all'I.A. da parte del datore di lavoro o del committente ad altri fini, ad esempio per il controllo dei lavoratori. Sul punto si ricorda che in base alla disciplina posta dall'art. 4, comma 1, dello Statuto dei lavoratori, è necessaria una procedura autorizzatoria, negoziale o amministrativa, per l'utilizzo degli strumenti di controllo a distanza, tra i quali è da ritenere possano rientrare in determinati impieghi anche i sistemi di I.A.

È peraltro da segnalare che tra i divieti di discriminazione, di cui al comma 3, manca il riferimento alla discriminazione per motivi sindacali.

D'altro lato del tutto assente è il versante del mercato del lavoro, della selezione del personale e delle politiche attive (ricompreso invece nell'Allegato III, par. 4, lett. a), del regolamento Ue 2024/1689), dove già si assiste ad un ampio utilizzo di sistemi di I.A.

Ciò che emerge come elemento di maggiore criticità è tuttavia l'assenza di qualsiasi riconoscimento del possibile ruolo delle parti sociali nel contesto della transizione digitale, diversamente da quanto avviene in altri Paesi.

Così ad esempio il riferimento esclusivo alla figura del singolo lavoratore quale titolare del diritto ad essere informato in merito all'utilizzo dell'I.A. «nei casi e con le modalità di cui all'articolo 1 – *bis* del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152», quando invece lo stesso comma 6 dell'articolo citato obbliga il datore di lavoro o committente a comunicare le medesime informazioni e dati anche alle RSA/RSU o, in mancanza, alle sedi territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Tale lacuna si pone in contraddizione rispetto agli spazi d'intervento sindacale offerti dal quadro normativo vigente.

In particolare tra gli obblighi derivanti dalla normativa comunitaria sono da richiamare: a) l'obbligo per i datori di lavoro d'informare i lavoratori ed i loro rappresentanti dell'uso di sistemi di I.A. ad alto rischio (art. 26, par. 7, reg. Ue 2024/1689); b) la facoltà per le organizzazioni sindacali, anche in sinergia con il mondo accademico, di elaborare codici di condotta aventi ad oggetto l'applicazione ai sistemi di I.A. non ad alto rischio dei medesimi vincoli dettati dal regolamento europeo sull'I.A. per quelli ad alto rischio (art. 95, par. 3, reg. Ue 2024/1689); c) la consultazione sindacale nel corso della valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, che il datore di lavoro deve effettuare allorché il ricorso a nuove tecnologie comporti un rischio elevato per i diritti e le libertà dei lavoratori (art. 35, par. 9, reg. Ue 2016/679).

Rispetto alla normativa italiana utilizzabile, oltre ai già citati articolo 4, comma 1 dello Statuto dei lavoratori e articolo 1 *bis*, comma 6 del decreto legislativo n. 152/1997, si può fare riferimento:

- alla disciplina antidiscriminatoria (d. lgs. n. 215/2003 e n. 216/2003, art. 15, Stat. Lav.); disciplina che viene ad interessare sia gli strumenti di I.A. utilizzati nei processi di selezione del personale e di incontro tra domanda ed offerta di lavoro sia quelli impiegati nella gestione dei rapporti di lavoro (sistema premiale e sanzionatorio);

- alla disciplina in materia di protezione dei dati personali (in particolare artt. 13, comma 2, lett. f), 14, comma 2, lett. g), 15, comma 1, lett. h) e 22 del Regolamento (Ue) 2016/679 sulla protezione dei dati personali), che si applica, più in generale, ai cittadini dell'Unione europea;
- alla normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro (art. 2087, cod. civ. e d.lgs. n. 81/2008). Se i sistemi di I.A. possono essere certamente di aiuto per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché per massimizzare l'efficacia delle funzioni ispettive e di vigilanza, non sono d'altro lato da trascurare i possibili rischi, specie per la salute mentale, che l'utilizzo di sistemi di I.A. può comportare, operandosi così una traslazione dal rischio fisico a quello psico-sociale.

Altre norme, come detto riguardano l'istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di un Osservatorio sull'adozione di sistemi di I.A. nel mondo del lavoro, con compiti prevalentemente di monitoraggio e di promozione formativa. Per quanto concerne la composizione dell'Osservatorio, presieduto dal Ministro del lavoro o da un suo rappresentante, il decreto ministeriale attuativo dovrebbe peraltro prevedere la presenza di rappresentanti delle parti sociali.

Art. 12. (Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro)

1. *Al fine di massimizzare i benefici e contenere i rischi derivanti dall'impiego di sistemi di intelligenza artificiale in ambito lavorativo, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, con il compito di definire una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, monitorare l'impatto sul mercato del lavoro e identificare i settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'intelligenza artificiale. L'Osservatorio promuove la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di intelligenza artificiale.*
2. *L'Osservatorio è presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali o da un suo rappresentante. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i componenti, le modalità di funzionamento, nonché gli ulteriori compiti e funzioni dell'Osservatorio medesimo. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.*
3. *L'istituzione e il funzionamento dell'Osservatorio non comportano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e sono assicurati con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.*

In riferimento infine all'utilizzo di sistemi di I.A. nelle professioni intellettuali se ne evidenzia la natura strumentale e di supporto (e non sostitutiva) all'attività professionale, a garanzia del prevalente apporto personale della prestazione lavorativa nonché il conseguente obbligo del professionista di informare il cliente in merito ai sistemi utilizzati "con linguaggio chiaro, semplice ed esaustivo".

Art. 13. (Disposizioni in materia di professioni intellettuali)

1. *L'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale nelle professioni intellettuali è finalizzato al solo esercizio delle attività strumentali e di supporto all'attività professionale e con prevalenza del lavoro intellettuale oggetto della prestazione d'opera.*
2. *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.*

In conclusione per un'efficace regolazione della materia, prendendo spunto dai principi contenuti nella legge n. 132/2025, a nostro avviso, è necessario in primo luogo un riordino ed una semplificazione della normativa esistente, rinviando per la sua implementazione alla contrattazione collettiva, di livello nazionale, e soprattutto aziendale, in una prospettiva di partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze. Anche rispetto all'uso dei sistemi di I.A. nel lavoro occorre infatti procedere ancor più speditamente nella direzione di una compiuta partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa, secondo quanto previsto dalla legge promossa dalla Cisl (legge n. 76/2025). Al sindacato non è infatti richiesto solo un ruolo *difensivo*, di ricorso giudiziario, tramite l'art. 28, Stat. Lav., in caso di mancato rispetto dei diritti di informazione e consultazione, ma anche *propositivo*, tramite un coinvolgimento *a monte*, in merito all'introduzione di sistemi di I.A., con riguardo in particolare agli effetti occupazionali ed alle nuove competenze necessarie per interagire con I.A.

La previsione di sedi bilaterali, quali commissioni o organismi simili, promosse dalla contrattazione collettiva e supportate da una legislazione di sostegno, a cui affidare compiti di monitoraggio e valutazione d'impatto sul lavoro dei sistemi di I.A., anche con la possibilità di ricorso ad esperti esterni, viene a rappresentare una forma moderna di "procedimentalizzazione" dei poteri datoriali nell'era della digitalizzazione.

È questa la strada tracciata dalla legge n. 76/2025, con particolare riguardo alla partecipazione "organizzativa" (artt. 7 e 8) ed alla partecipazione "consultiva" (artt. 9/11).

Di fatto già si registrano esperienze significative sul piano contrattuale volte a regolare l'impatto dell'I.A. nei contesti lavorativi (si vedano, tra i primi, a livello nazionale: il Ccnl del doppiaggio, del 15 dicembre 2023 e il Ccnl per interpreti, attrici e attori, del 20 dicembre 2023).