

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5962 di Mercoledì 12 novembre 2025

La legge italiana sull'intelligenza artificiale e la sicurezza sul lavoro

È entrata in vigore la nuova legge sull'Intelligenza Artificiale del 23 settembre 2025, n. 132. Le indicazioni normative e l'istituzione di un Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro. A cura di Rocco Vitale.

La legge italiana sull'Intelligenza Artificiale del 23 settembre 2025, n. 132, è entrata in vigore lo scorso **10 ottobre**. Si tratta di una norma conforme al regolamento (UE) n. 1689 del 2024 che definisce i "principi in materia di ricerca, sperimentazione, sviluppo, adozione e applicazione di sistemi e di modelli di intelligenza artificiale".

La legge si propone di promuovere "un utilizzo corretto, trasparente e responsabile, in una dimensione antropocentrica, dell'intelligenza artificiale, volto a coglierne le opportunità" ed allo stesso tempo garantire la "vigilanza sui rischi economici e sociali e sull'impatto sui diritti fondamentali dell'intelligenza artificiale".

La nuova legge definisce cosa si intende per IA e tra i principi generali ricorda come i sistemi e i modelli di intelligenza artificiale per finalità generali devono essere sviluppati e applicati nel rispetto dell'autonomia e del potere decisionale dell'uomo, della prevenzione del danno, della conoscibilità, della trasparenza, della spiegabilità assicurando la sorveglianza e l'intervento umano

La nuova legge affronta i diversi ambiti di applicazione dell'uso dell'IA quali la difesa nazionale, la sanità, l'attività giudiziaria, la cybersicurezza nonché il trattamento dei dati personali.

Pubblicità

Uno specifico articolo interessa l'uso dell'**IA in materia di sicurezza sul lavoro**. Tre sono i punti messi in rilievo:

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.
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.

Per utilizzare l'IA sono definite le **regole** per la ricerca, la sperimentazione e l'impiego dei sistemi di intelligenza artificiale, con l'obiettivo di promuoverne un utilizzo etico, trasparente e sicuro.

In questo contesto si colloca con particolare rilievo la prevenzione degli infortuni, ambito in cui l'IA potrà integrare e potenziare le misure già previste dal D.Lgs. 81/2008, offrendo un supporto alle attività di analisi e controllo.

Gli studi e le analisi condotte all'interno dell'Unione Europea (EU-OSHA) evidenziano come i dati raccolti vengano utilizzati per informare la dirigenza e prendere decisioni automatizzate e semi-automatizzate basate su algoritmi o su forme più avanzate di IA, in modo da consentire ai datori di lavoro di esercitare un maggiore controllo sui dipendenti e sul luogo di lavoro, integrare sistemi di classificazione o altri parametri nella valutazione delle prestazioni, migliorare queste ultime e la produttività dei dipendenti, razionalizzare l'organizzazione del lavoro e la produzione, ridurre i costi di monitoraggio e di sorveglianza, tracciare il profilo dei lavoratori, influenzarne e regolamentarne il comportamento o migliorare la gestione delle risorse umane.

Ciò non toglie, anzi sarà auspicabile, l'integrazione dell' intelligenza artificiale nei processi di sicurezza che rappresenta, certamente, un vantaggio, ma richiede una **gestione consapevole e competente**. L'adozione di soluzioni tecnologiche senza un'adeguata valutazione tecnica può, infatti, generare errori, ridurre l'affidabilità dei sistemi di prevenzione e determinare criticità sotto il profilo della responsabilità aziendale.

Queste nuove forme di **gestione dei lavoratori** possono dare adito a problemi giuridici, normativi ed etici, nonché a preoccupazioni per quanto riguarda la salute e la sicurezza e, in particolare, la salute mentale dei lavoratori [1]. Possono infatti causare la perdita di controllo dei dipendenti sul loro lavoro e fare aumentare la pressione psicologica relativamente al proprio rendimento, la competitività, l'individualizzazione e l'isolamento sociale. I lavoratori potrebbero avere l'impressione che la loro privacy venga violata, cosa che rappresenta anche una fonte di ansia e stress, oltre a non avere la possibilità di fare una pausa quando ne hanno bisogno, con il rischio di incidenti e problemi di salute come disturbi muscoloscheletrici e malattie cardiovascolari.

Orari di lavoro instabili, come quelli a breve termine definiti automaticamente da algoritmi, hanno svariati impatti negativi sui dipendenti, tra cui l'intensificarsi del conflitto tra lavoro e vita familiare, lo stress sul lavoro e l'incertezza del reddito [2]. L'uso dei dati dei lavoratori per premiarli o penalizzarli potrebbe provocare stress e precarietà occupazionale e, poiché le componenti operative principali delle forme di gestione dei dipendenti basate sull'IA comprendono spesso una «scatola nera», è possibile che i lavoratori e i loro rappresentanti non abbiano informazioni né potere sulle strategie e sulle decisioni adottate.

Si rende quindi indispensabile, e necessario, un serio ed attento **monitoraggio** al fine di massimizzare i benefici e contenere i rischi derivanti dall'impiego di sistemi di intelligenza artificiale in ambito lavorativo.

A questo scopo la legge prevede l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di un **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 si propone anche di promuovere la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di intelligenza artificiale.

È necessario un utilizzo intelligente dell'intelligenza artificiale senza dimenticare che dietro e davanti alle nuove tecnologie, nella progettazione e nell'impiego, c'è sempre l'uomo la cui intelligenza critica deve far sì che le nuove tecnologie siano strumenti per migliorare la qualità e la sicurezza del lavoro.

Rocco Vitale,

Sociologo del lavoro, fondatore e presidente onorario di Aifos.

Scarica la normativa di riferimento:

[LEGGE 23 settembre 2025, n. 132 - Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale.](#)

[REGOLAMENTO \(UE\) 2024/1689 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 13 giugno 2024 che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti \(CE\) n. 300/2008, \(UE\) n. 167/2013, \(UE\) n. 168/2013, \(UE\) 2018/858, \(UE\) 2018/1139 e \(UE\) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, \(UE\) 2016/797 e \(UE\) 2020/1828 \(regolamento sull'intelligenza artificiale\)](#)

[1] Sono questi i temi sui quali si concentra la [campagna europea 2025-2027](#) nell'ambito dei luoghi di lavoro sani e sicuri.

[2] Vedi l'articolo " [La sicurezza e la salute sul lavoro e l'Intelligenza Artificiale](#)".



Licenza [Creative Commons](#)

www.puntosicuro.it