CORSO BASE · LEZIONE 3 DI 3

Dove passano i confini: divieti, decisioni sulle persone e trasparenza

Che cosa è vietato, quando l'IA riguarda le persone, quando va dichiarata e come segnalare un problema

AI Act per chi usa l'intelligenza artificiale al lavoro — Lucio Buricca

Presentatrice e voce generate con intelligenza artificiale; testi preparati con il supporto di strumenti di IA e verificati dall'autore. Contenuto informativo aggiornato a settembre 2026; non costituisce consulenza legale.

Conta l’uso, non solo lo strumento

Scrivere la documentazione tecnica di un prodotto

Rischio minimo

Nessun obbligo particolare per chi lo usa, oltre al buon uso visto nella Lezione 2.



Selezionare i curriculum delle candidature

Può essere alto rischio

Ambito sensibile (Allegato III): obblighi dell’AI Act dal 2 dicembre 2027.

Prima di un nuovo utilizzo la domanda non è «che strumento è?», ma «per che cosa lo si usa, e chi riguarda?».

Le pratiche vietate rilevanti sul lavoro

Riconoscimento delle emozioni

Dedurre dal volto, dalla voce o da altri dati biometrici le emozioni di chi lavora o si candida, salvo motivi medici o di sicurezza delle persone.

Categorizzazione biometrica

Dedurre da dati biometrici razza, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni religiose o filosofiche, vita sessuale o orientamento sessuale.

Manipolazione e vulnerabilità

Tecniche manipolative, ingannevoli o subliminali, o sfruttare età, disabilità o situazione sociale o economica, causando o rischiando di causare danni significativi.

Punteggio sociale

Classificare le persone nel tempo per comportamento sociale o caratteristiche personali, con trattamenti sfavorevoli ingiustificati o sproporzionati, o in contesti estranei.

Vietate dal 2 febbraio 2025. Sanzioni fino a 35 milioni di euro o al 7% del fatturato mondiale annuo, se superiore; per le PMI vale l’importo minore.

Quando l’IA riguarda le persone

Selezione

Annunci di lavoro mirati, filtro e valutazione delle candidature.

Colloqui

Valutazione di chi si candida durante la selezione.

Promozioni e cessazioni

Decisioni sulle condizioni del rapporto di lavoro.

Assegnazione dei compiti

In base a comportamenti o caratteristiche personali.

Monitoraggio

Valutazione di prestazioni e comportamento.

Merito creditizio

Valutazione dell’affidabilità creditizia delle persone (esclusa la lotta alle frodi).

Ambiti ad alto rischio (Allegato III): non vietati, ma non si avviano per iniziativa personale; in proprio, verificarne prima gli obblighi.

L’ultima parola a una persona

Le decisioni con effetti rilevanti sulle persone, di regola, non si lasciano a un sistema automatico.

Articolo 22 del GDPR

Diritto a non subire decisioni basate unicamente su un trattamento automatizzato, con effetti significativi.

Una revisione reale

Chi rivede deve poter capire, mettere in discussione e cambiare il risultato, non limitarsi a firmarlo.

Il datore di lavoro informa

Chi lavora e le rappresentanze sindacali, sui sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati (d.lgs. 152/1997, art. 1-bis).

Trasparenza: chi fa che cosa

Situazione	Chi	Che cosa
Chatbot o assistente che dialoga con le persone (clienti, pubblico o personale)	Fornitore	Progettarlo in modo che le persone sappiano di interagire con un'IA
Contenuti generati: testi, immagini, audio, video	Fornitore	Marcatura leggibile da una macchina (per esempio un watermark)
Deep fake: immagini, audio o video realistici di persone, luoghi o fatti esistenti, che possono sembrare autentici	Deployer	Dichiarare che il contenuto è generato o manipolato
Testi pubblicati per informare su questioni di interesse pubblico	Deployer	Dichiararlo, salvo revisione umana con responsabilità editoriale

Deployer: l'organizzazione che usa lo strumento, o chi lavora in proprio. Per l'AI Act, riassunti, bozze e testi per uso interno non richiedono dichiarazioni.

Deep fake e persone reali

AI lavoro: con il consenso

Volto e voce di una persona reale: per prudenza, solo con il suo consenso.

Nuovi divieti dal 2 dicembre 2026

Usare l'IA per generare contenuti intimi realistici di persone riconoscibili senza consenso, o materiale di abuso sessuale su minori; immettere sul mercato sistemi pensati per farlo.

Art. 612-quater c.p.

Diffondere senza consenso contenuti falsificati con l'IA e credibili come autentici, causando un danno ingiusto: reclusione da 1 a 5 anni.

L’IA già dentro i programmi in uso

Funzioni già presenti

- Suggerimenti di scrittura e risposte automatiche
- Riassunti di documenti e di email
- Trascrizione e verbale delle riunioni
- Ricerca intelligente nei file

Che cosa cambia

- Attivare una funzione nuova equivale a usare uno strumento nuovo
- Trascrizioni di riunioni: solo se previste, informando prima chi partecipa
- Valgono le stesse regole su dati e verifica
- Nel dubbio, chiedere prima di attivarla

Un’IA incorporata in un programma non è meno IA: se tratta dati o riguarda persone, valgono le stesse attenzioni.

Prima di un nuovo utilizzo

1

Chiedere

Rivolgersi a chi coordina il proprio lavoro o, se c'è, al referente per l'IA, prima di iniziare.

2

Classificare

Con chi coordina il proprio lavoro, stabilire il livello di rischio dell'uso: minimo, di trasparenza, alto o vietato.

3

Registrare

Annotare l'uso nel registro interno dei sistemi di IA, se l'organizzazione lo prevede.

Il registro interno non è un obbligo generale dell'AI Act, ma è il modo più semplice per sapere quali sistemi si usano e per che cosa.

Nuovo uso: cinque segnali per fermarsi

Riguarda persone

Valuta, seleziona o monitora chi lavora, chi si candida o la clientela.

Dati personali o riservati

Richiede dati personali o informazioni riservate non previsti per quello strumento.

Il risultato esce

Il contenuto è destinato a clienti, pubblico o autorità.

Decide o agisce da solo

Prende decisioni o compie azioni senza revisione umana.

Strumento non autorizzato

Lo strumento o la funzione non sono stati approvati.

Allora: fermarsi e chiedere

Parlarne con chi coordina il proprio lavoro o, se c'è, con il referente per l'IA.

Segnalare errori e anomalie

Segnalare subito serve a limitare un danno, non a cercare colpe.

Che cosa

Risultati errati o discriminatori, dati inseriti per sbaglio, comportamenti anomali dello strumento.

A chi

A chi coordina il proprio lavoro o, se c'è, al referente per l'IA; se ci sono dati personali, anche al DPO o al referente privacy.

Quando

Subito: se una violazione di dati personali va notificata, l'organizzazione (o chi lavora in proprio) la comunica all'autorità di norma entro 72 ore da quando ne viene a conoscenza.

IN SINTESI

Il corso in dieci regole

1. Conta l’uso, non solo lo strumento.
2. Plausibile non significa vero: verificare fatti, fonti e norme.
3. Usare solo strumenti autorizzati, con l’account di lavoro; in proprio, piani professionali.
4. Un dato inviato non si ritira: mai credenziali; dati personali e informazioni riservate solo se è espressamente previsto.
5. L’assistente propone, una persona decide.
6. Le pratiche vietate non si usano mai, nemmeno per prova.
7. Selezionare, valutare o monitorare persone con l’IA: mai per iniziativa personale; in proprio, verificarne prima gli obblighi.
8. Le decisioni rilevanti sulle persone spettano a una persona.
9. Si dichiarano i deep fake e, se non rivisti, i testi di interesse pubblico.
10. Nel dubbio: fermarsi, chiedere, segnalare.

AUTOVERIFICA

Tre domande per fissare quanto visto

D1

Si può attivare l'analisi delle emozioni, da volto e voce, di chi partecipa alle riunioni interne?

A) sì, se lo strumento è autorizzato · B) sì, se chi partecipa è informato · C) no, è vietata sul luogo di lavoro

D2

Chiedere a un assistente di mettere in classifica le candidature è…

A) un uso che può essere ad alto rischio, da non avviare da sé · B) un uso a rischio minimo · C) sempre vietato

D3

Per l'AI Act, quando va dichiarato che un contenuto è generato con l'IA?

A) sempre, anche per i riassunti interni · B) deep fake e, se non rivisti, testi di interesse pubblico · C) mai: ci pensa il fornitore

Le risposte sono nella slide successiva.

AUTOVERIFICA

Le risposte

D1 — **Si può attivare l'analisi delle emozioni, da volto e voce, di chi partecipa alle riunioni interne?**

A) sì, se lo strumento è autorizzato · B) sì, se chi partecipa è informato · **✓ C) no, è vietata sul luogo di lavoro**

D2 — **Chiedere a un assistente di mettere in classifica le candidature è…**

✓ A) un uso che può essere ad alto rischio, da non avviare da sé · B) un uso a rischio minimo · C) sempre vietato

D3 — **Per l'AI Act, quando va dichiarato che un contenuto è generato con l'IA?**

A) sempre, anche per i riassunti interni · **✓ B) deep fake e, se non rivisti, testi di interesse pubblico** · C) mai: ci pensa il fornitore

Le risposte corrette sono evidenziate in verde.

FINE DEL CORSO BASE

Conta l’uso, non solo lo strumento. Nel dubbio: fermarsi, chiedere, segnalare.

AI Act per chi usa l’intelligenza artificiale al lavoro — Lucio Buricca

Presentatrice e voce generate con intelligenza artificiale; testi preparati con il supporto di strumenti di IA e verificati dall’autore. Contenuto informativo aggiornato a settembre 2026; non costituisce consulenza legale.