

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

Le slide della lezione con il testo del video, per il ripasso.

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.

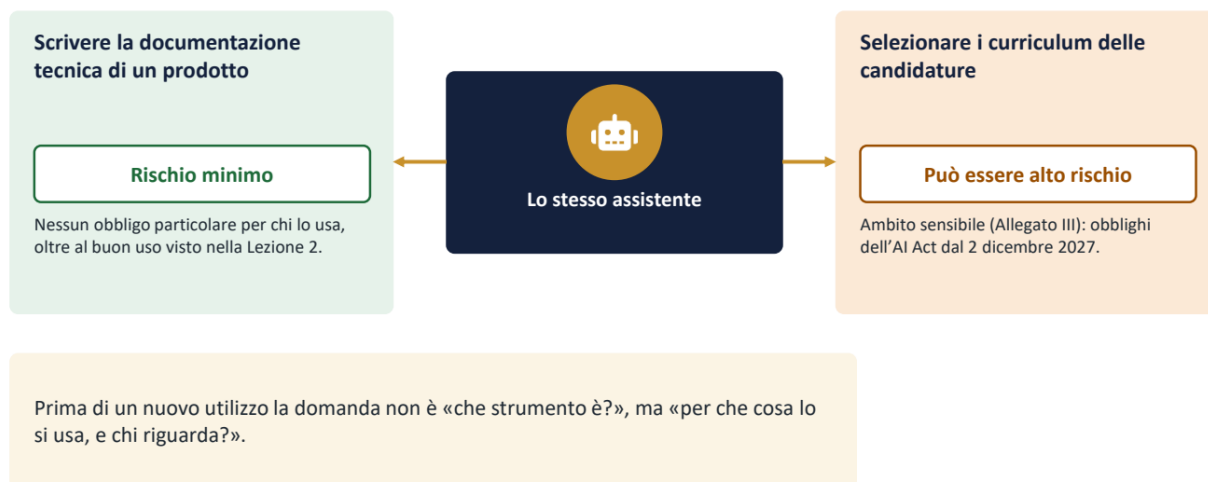
APERTURA

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

Vi diamo il benvenuto alla terza e ultima lezione del corso base «AI Act per chi usa l'intelligenza artificiale al lavoro». Nelle lezioni precedenti abbiamo visto come funziona l'intelligenza artificiale, che cosa prevede l'AI Act e come usarla in modo sicuro e responsabile. Oggi vediamo dove passano i confini: che cosa è vietato, che cosa cambia quando l'intelligenza artificiale riguarda le persone, quando un contenuto va dichiarato, e come comportarsi davanti a un dubbio o a un errore. Come sempre, due precisazioni. La presentatrice e la voce sono generate con intelligenza artificiale, e i testi sono preparati con il supporto di strumenti di intelligenza artificiale e verificati dall'autore. Il contenuto è informativo, aggiornato a settembre 2026, e non costituisce consulenza legale.

LA CLASSIFICAZIONE

Conta l'uso, non solo lo strumento



AI Act per chi usa l'intelligenza artificiale al lavoro · Lezione 3 | 2

LA CLASSIFICAZIONE

2. Conta l'uso, non solo lo strumento

Partiamo da un principio che abbiamo già incontrato: conta l'uso, non solo lo strumento. Prendete lo stesso assistente di intelligenza artificiale. Se lo usate per scrivere la documentazione tecnica di un prodotto, siete nel rischio minimo: per chi lo usa non ci sono obblighi particolari, oltre al buon uso che abbiamo visto nella lezione precedente. Se lo stesso assistente viene usato per selezionare i curriculum delle candidature, si entra in uno degli ambiti sensibili che l'AI Act elenca nel suo Allegato III, e il sistema può diventare ad alto rischio. In quel caso l'organizzazione, o chi lavora in proprio, può essere considerata fornitore del sistema, con obblighi stringenti che si applicano dal 2 dicembre 2027. Lo strumento è identico; cambia l'uso, e con l'uso possono cambiare gli obblighi. Per questo, prima di un nuovo utilizzo, la domanda giusta non è «che strumento è?», ma «per che cosa lo sto usando, e chi riguarda?».

I DIVIETI

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.

AI Act per chi usa l'intelligenza artificiale al lavoro · Lezione 3 | 3

I DIVIETI

3. Le pratiche vietate rilevanti sul lavoro

Veniamo ai divieti. L'articolo 5 dell'AI Act elenca alcune pratiche vietate: i divieti si applicano dal 2 febbraio 2025, qualunque sia lo strumento usato. Quattro sono particolarmente rilevanti nel lavoro. Primo: il riconoscimento delle emozioni sul luogo di lavoro. Sono sistemi che deducono le emozioni di chi lavora o si candida dal volto, dalla voce o da altri dati biometrici, per esempio durante una riunione o un colloquio. È vietato, salvo per motivi medici o di sicurezza, intesa come tutela della salute e dell'incolumità delle persone: non, per esempio, per prevenire furti o frodi. Secondo: la categorizzazione biometrica, cioè dedurre, da dati come il volto o la voce, la razza, le opinioni politiche, l'appartenenza sindacale, le convinzioni religiose o filosofiche, la vita sessuale o l'orientamento sessuale. Terzo: le tecniche manipolative, ingannevoli o subliminali, e lo sfruttamento delle vulnerabilità legate all'età, alla disabilità o alla situazione sociale o economica. Sono vietate quando condizionano le scelte delle persone in modo da causare, o poter causare, danni significativi. Quarto: il punteggio sociale, cioè classificare le persone nel tempo in base al comportamento sociale o a caratteristiche personali, con trattamenti sfavorevoli ingiustificati o sproporzionati, o in contesti che non c'entrano. Le sanzioni sono le più alte del regolamento: fino a 35 milioni di euro o al 7% del fatturato mondiale annuo, se superiore; per le piccole e medie imprese si applica l'importo minore.

LE PERSONE

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.

AI Act per chi usa l'intelligenza artificiale al lavoro · Lezione 3 | 4

LE PERSONE

4. Quando l'IA riguarda le persone

C'è poi una zona che non è vietata, ma richiede la massima attenzione: gli usi che riguardano le persone. L'Allegato III dell'AI Act li considera ambiti ad alto rischio. Nel lavoro, i principali sono cinque. La selezione del personale: annunci di lavoro mirati, filtro e valutazione delle candidature. La valutazione di chi si candida durante i colloqui. Le decisioni su promozioni, cessazioni e condizioni del rapporto di lavoro. L'assegnazione dei compiti in base a comportamenti o caratteristiche personali. E il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni e del comportamento. Fuori dal lavoro in senso stretto, c'è anche la valutazione dell'affidabilità creditizia delle persone. Questi usi non sono vietati, ma comportano obblighi stringenti per l'organizzazione, che si applicano dal 2 dicembre 2027. Non è però un via libera fino ad allora: già oggi valgono le regole sui dati personali, l'obbligo di informare il personale che vedremo tra poco e, per il monitoraggio, le regole italiane sul controllo a distanza dei lavoratori. Per questo questi usi non si avviano per iniziativa personale. Anche una richiesta che sembra semplice, come chiedere a un assistente di mettere in classifica dei curriculum, può diventare di fatto un uso ad alto rischio, che l'organizzazione non ha previsto né valutato. Chi lavora in proprio, prima di usare l'intelligenza artificiale per valutare persone, verifica gli obblighi che ne derivano.

LE PERSONE

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).

AI Act per chi usa l'intelligenza artificiale al lavoro · Lezione 3 | 5

LE PERSONE

5. L'ultima parola a una persona

Anche quando un uso è consentito, resta un principio fondamentale: l'ultima parola spetta a una persona. Lo stabilisce già il GDPR, all'articolo 22. Le persone hanno diritto a non essere sottoposte a decisioni basate unicamente su un trattamento automatizzato, che producano effetti giuridici o che incidano in modo analogo e significativo su di loro, salvo eccezioni specifiche. Ma la revisione umana deve essere reale: chi rivede deve poter capire il risultato, metterlo in discussione e cambiarlo, non limitarsi a firmarlo. E c'è un obbligo in più, già in vigore in Italia. Se il datore di lavoro, o il committente, usa sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati, per esempio per assunzioni, compiti o valutazioni, deve informarne chi lavora e le rappresentanze sindacali. Lo prevede il decreto legislativo 152/1997, richiamato anche dalla legge italiana sull'intelligenza artificiale. Dal dicembre 2027, per i sistemi ad alto rischio, lo prevede anche l'AI Act.

LA TRASPARENZA

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.

AI Act per chi usa l'intelligenza artificiale al lavoro · Lezione 3 | 6

LA TRASPARENZA

6. Trasparenza: chi fa che cosa

Veniamo alla trasparenza, disciplinata dall'articolo 50 dell'AI Act. Gli obblighi sono divisi per ruolo. Al fornitore spetta la progettazione. Se un chatbot dialoga con le persone, che siano clienti, pubblico o personale interno, deve essere progettato in modo che sappiano di interagire con un'intelligenza artificiale, salvo che sia evidente. E i contenuti generati, cioè testi, immagini, audio e video, devono avere una marcatura leggibile da una macchina, per esempio un watermark. Non è un compito di chi usa lo strumento. Se però è l'organizzazione a realizzare un proprio chatbot, anche solo per uso interno e anche costruito su un modello di altri, può esserne considerata fornitore. Al deployer, cioè all'organizzazione che usa lo strumento o a chi lavora in proprio, spetta invece la dichiarazione, in due casi. Il primo: i deep fake, cioè immagini, audio o video realistici che ritraggono persone, luoghi o fatti esistenti e che possono sembrare autentici. Per le opere evidentemente artistiche, satiriche o di finzione basta segnalarlo in modo che non ne rovini la fruizione. Il secondo: i testi pubblicati per informare il pubblico su questioni di interesse pubblico, a meno che non siano stati rivisti da una persona che se ne assume la responsabilità editoriale. Per l'AI Act, invece, riassunti, bozze e testi per uso interno non richiedono alcuna dichiarazione. Restano le regole della vostra organizzazione e, per chi svolge una professione intellettuale, l'obbligo di informare i clienti che abbiamo visto nella prima lezione.

PERSONE REALI

Deep fake e persone reali

**Al 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.

AI Act per chi usa l'intelligenza artificiale al lavoro · Lezione 3 | 7

PERSONE REALI

7. Deep fake e persone reali

Un caso particolare riguarda i deep fake che ritraggono persone reali. La prima regola, al lavoro, è di prudenza: non si usano il volto o la voce di una persona reale, compreso chi lavora con voi, senza il suo consenso. Oltre a essere dati personali, possono ledere l'immagine e la reputazione di chi è ritratto. Anche la presentatrice del video è sintetica, e la voce è generata: non ritrae una persona reale, ma lo dichiariamo comunque, all'inizio e alla fine di ogni lezione. Poi, dal 2 dicembre 2026, l'AI Act vieta di usare sistemi di intelligenza artificiale per generare immagini, video o audio realistici, intimi o sessualmente espliciti, di persone riconoscibili senza il loro consenso. Lo stesso divieto vale per il materiale di abuso sessuale su minori. Vieta anche di immettere sul mercato sistemi pensati per farlo, o privi di garanzie adeguate per impedirlo. Produrre, diffondere o detenere materiale di abuso sessuale su minori è da tempo un reato; ora il divieto riguarda anche i sistemi che lo generano. E in Italia esiste già un reato specifico, l'articolo 612-quater del codice penale, introdotto dalla legge sull'intelligenza artificiale. Chi diffonde senza consenso immagini, video o voci falsificati con l'intelligenza artificiale, tali da poter sembrare autentici, e causa così un danno ingiusto, rischia la reclusione da 1 a 5 anni.

NEI PROGRAMMI

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.

AI Act per chi usa l'intelligenza artificiale al lavoro · Lezione 3 | 8

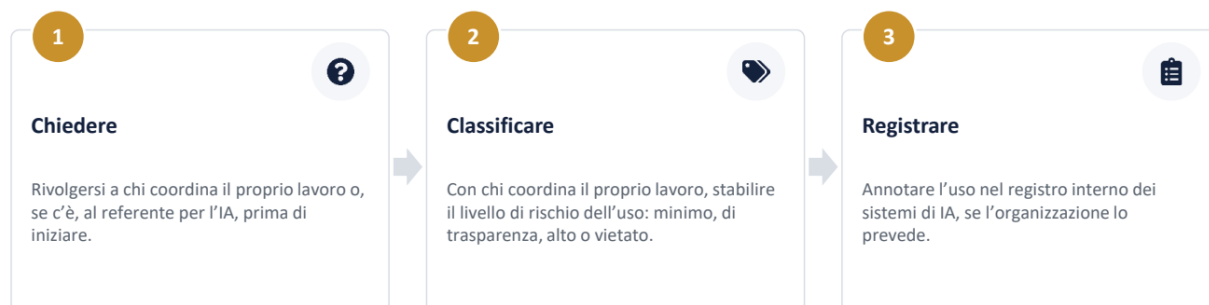
NEI PROGRAMMI

8. L'IA già dentro i programmi in uso

L'intelligenza artificiale non arriva solo con gli assistenti dedicati. Sempre più spesso è già dentro i programmi che usate ogni giorno: suggerimenti di scrittura e risposte automatiche, riassunti di documenti e di email, trascrizione e verbale delle riunioni, ricerca intelligente nei file. Tre aspetti. Primo: attivare una funzione nuova equivale a usare uno strumento nuovo, e vale la stessa regola degli strumenti autorizzati: nel dubbio, si chiede prima. Secondo: le trascrizioni e i verbali automatici delle riunioni trattano dati personali. Si attivano solo se l'organizzazione lo prevede, e chi partecipa va informato prima. E se una funzione promette di misurare l'umore o il coinvolgimento di chi partecipa dal volto o dalla voce, sul luogo di lavoro non si può usare: è una pratica vietata. Terzo: valgono le stesse regole sui dati e sulla verifica dei risultati che abbiamo visto nella lezione precedente. Un'intelligenza artificiale incorporata in un programma non è meno intelligenza artificiale.

NUOVI UTILIZZI

Prima di un nuovo utilizzo



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.

AI Act per chi usa l'intelligenza artificiale al lavoro · Lezione 3 | 9

NUOVI UTILIZZI

9. Prima di un nuovo utilizzo

Che cosa fare, allora, quando si vuole usare l'intelligenza artificiale in un modo nuovo? Tre passi. Primo: chiedere. Prima di iniziare, rivolgetevi a chi coordina il vostro lavoro o, se c'è, al referente per l'intelligenza artificiale. Secondo: classificare. Insieme, si stabilisce il livello di rischio dell'uso: minimo, di trasparenza, alto, o addirittura vietato. Terzo: registrare. L'uso viene annotato nel registro interno dei sistemi di intelligenza artificiale, se l'organizzazione lo prevede. Il registro non è un obbligo generale dell'AI Act, ma è il modo più semplice per sapere quali sistemi si usano, per che cosa e con quali regole. Chi lavora in proprio può seguire gli stessi passi, facendo da sé la classificazione e tenendone traccia. Sono pochi minuti, e poi si lavora con più tranquillità.

I SEGNALI

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.

AI Act per chi usa l'intelligenza artificiale al lavoro · Lezione 3 | 10

I SEGNALI

10. Nuovo uso: cinque segnali per fermarsi

Quando pensate a un nuovo uso, ecco cinque segnali che indicano che è il momento di fermarsi e chiedere. Primo: l'uso riguarda persone, cioè valuta, seleziona o monitora chi lavora, chi si candida o la clientela. Secondo: richiede di inserire dati personali o informazioni riservate che per quello strumento non sono previsti. Terzo: il risultato esce dall'organizzazione, verso clienti, pubblico o autorità. Quarto: il sistema decide o agisce da solo, senza una revisione umana. Quinto: lo strumento, o la funzione, non è stato autorizzato. Basta uno solo di questi segnali: prima di avviare il nuovo uso, parlatene con chi coordina il vostro lavoro o, se c'è, con il referente per l'intelligenza artificiale. Se lavorate in proprio, prendetevi il tempo di verificare, se serve con un consulente di fiducia.

LE SEGNALAZIONI

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.

AI Act per chi usa l'intelligenza artificiale al lavoro · Lezione 3 | 11

LE SEGNALAZIONI

11. Segnalare errori e anomalie

Gli errori capitano: quello che conta è come si reagisce. Che cosa segnalare: risultati errati o discriminatori, dati inseriti per sbaglio in uno strumento, comportamenti anomali dello strumento. A chi: a chi coordina il vostro lavoro o, se c'è, al referente per l'intelligenza artificiale. Se sono coinvolti dati personali, anche al responsabile della protezione dei dati o al referente privacy. Quando: subito. Se si tratta di una violazione di dati personali che va notificata, l'organizzazione deve comunicarla all'autorità di controllo, di norma entro 72 ore da quando ne viene a conoscenza. Se lavorate in proprio, la valutazione spetta a voi: per i dati della vostra attività anche l'eventuale comunicazione all'autorità, mentre per i dati che trattate per conto di un cliente va avvisato il cliente. Una segnalazione tempestiva lascia il tempo di valutare con calma che cosa fare. Segnalare subito serve a limitare un danno, non a cercare colpe, e a evitare che lo stesso errore si ripeta.

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.

AI Act per chi usa l'intelligenza artificiale al lavoro · Lezione 3 | 12

IN SINTESI

12. Il corso in dieci regole

Chiudiamo il corso base con dieci regole. Uno: conta l'uso, non solo lo strumento. Due: plausibile non significa vero: fatti, fonti e norme si verificano. Tre: solo strumenti autorizzati, con l'account di lavoro; se lavorate in proprio, piani professionali. Quattro: un dato inviato non si ritira, quindi mai credenziali, e dati personali o informazioni riservate solo se è espressamente previsto. Cinque: l'assistente propone, una persona decide. Sei: le pratiche vietate non si usano mai, nemmeno per prova. Sette: selezionare, valutare o monitorare persone con l'intelligenza artificiale non si fa per iniziativa personale; e chi lavora in proprio ne verifica prima gli obblighi. Otto: le decisioni rilevanti sulle persone spettano a una persona. Nove: si dichiarano i deep fake e, se non sono stati rivisti, i testi di interesse pubblico. Dieci: 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.

AI Act per chi usa l'intelligenza artificiale al lavoro · Lezione 3 | 13

AUTOVERIFICA

13. Tre domande per fissare quanto visto

Tre domande per fissare quanto abbiamo visto. Prima domanda: si può attivare l'analisi delle emozioni, dal volto e dalla 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. Seconda domanda: che cos'è chiedere a un assistente di mettere in classifica le candidature? A: un uso che può essere ad alto rischio, da non avviare da sé. B: un uso a rischio minimo. C: sempre vietato. Terza domanda: per l'AI Act, quando va dichiarato che un contenuto è generato con l'intelligenza artificiale? A: sempre, anche per i riassunti interni. B: deep fake e, se non rivisti, testi di interesse pubblico. C: mai, ci pensa il fornitore. Provate a rispondere prima di leggere la pagina 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.*

AI Act per chi usa l'intelligenza artificiale al lavoro · Lezione 3 | 14

AUTOVERIFICA

14. Le risposte

Ecco le risposte. Prima domanda: la risposta corretta è la C. Il riconoscimento delle emozioni da dati biometrici, come il volto e la voce, è vietato sul luogo di lavoro, salvo motivi medici o di sicurezza delle persone: che lo strumento sia autorizzato, o che le persone siano informate, non cambia nulla. Seconda domanda: la risposta corretta è la A. Mettere in classifica delle persone è una forma di profilazione: in un ambito come la selezione, l'uso può diventare ad alto rischio. Non è vietato, ma richiede una decisione dell'organizzazione e obblighi precisi: per questo non si avvia per iniziativa personale, e chi lavora in proprio ne verifica prima gli obblighi. Terza domanda: la risposta corretta è la B: i deep fake sempre, e i testi di interesse pubblico se non sono stati rivisti da una persona. I riassunti interni non richiedono dichiarazioni, e la marcatura del fornitore non sostituisce la dichiarazione del deployer.

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.

CHIUSURA

15. Riepilogo finale

Siamo alla fine del corso base. Riepiloghiamo quest'ultima lezione. Le pratiche vietate non si usano mai. Gli usi per selezionare, valutare o monitorare le persone possono essere ad alto rischio: serve una decisione dell'organizzazione o, se lavorate in proprio, una verifica degli obblighi. E le decisioni che contano spettano a una persona. La trasparenza è divisa per ruolo: il fornitore progetta, chi usa lo strumento, cioè il deployer, dichiara i deep fake e, se non rivisti, i testi di interesse pubblico. E nel dubbio: fermarsi, chiedere, segnalare. Vi ricordiamo che la presentatrice e la voce di questo video sono generate con intelligenza artificiale e che il contenuto è informativo, non una consulenza legale. Grazie di aver seguito il corso base fino alla fine, e a presto.

PER APPROFONDIRE**Riferimenti normativi**

- Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act): artt. 3, 5, 6, 25, 26, 50 e 99; allegato III.
- Regolamento (UE) 2026/1744 («Omnibus digitale sull'IA»): nuovi divieti dell'art. 5 dal 2 dicembre 2026; alto rischio dell'allegato III dal 2 dicembre 2027.
- Commissione europea, Linee guida sulle pratiche di IA vietate, 4 febbraio 2025.
- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR): artt. 22 e 33.
- Decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152: art. 1-bis (informazione sui sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati).
- Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori): art. 4.
- Legge 23 settembre 2025, n. 132: artt. 11 (lavoro), 13 (professioni intellettuali) e 26 (art. 612-quater del codice penale).
- Codice penale: artt. 600-ter, 600-quater e 600-quater.1.

I testi ufficiali sono consultabili gratuitamente su EUR-Lex (eur-lex.europa.eu) per le norme europee e su Normattiva (normattiva.it) per le leggi italiane.

Contenuto informativo, aggiornato a settembre 2026; non costituisce consulenza legale.