OLIVER MICHAELIS

1ª EDIZIONE



EDIZIONE IN ITALIANO

IA CONFORMITÀ NORMATIVA nei rapporti di lavoro

DIRITTO TEDESCO E DELL'UE

Manuale pratico per datori di lavoro e lavoratori

Con casi, soluzioni e strumenti operativi

CONOSCENZA.
PRATICA.
FUTURO.

m!

Oliver Michaelis

IA: conformità normativa nei rapporti di lavoro

Manuale pratico per datori di lavoro e lavoratori

Con casi, soluzioni e strumenti operativi

m!

Informazioni bibliografiche della Biblioteca nazionale tedesca

La Biblioteca nazionale tedesca registra questa pubblicazione nella Bibliografia nazionale tedesca; i dati bibliografici dettagliati sono disponibili online all'indirizzo https://dnb.dnb.de.

Oliver Michaelis, LL.M. EuR, LL.M. oec. mult., LL.M. mult., ha studiato giurisprudenza a Lipsia e Colonia ed economia aziendale a Potsdam e Bonn. È inoltre titolare di numerosi altri diplomi di master.

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0451-9569

Quest'opera, comprese tutte le sue parti, è protetta dal diritto d'autore.

Qualsiasi utilizzazione non espressamente consentita dalla legge tedesca sul diritto d'autore richiede il previo consenso del titolare dei diritti. Ciò vale in particolare per la riproduzione, l'elaborazione, la traduzione, la microfilmatura, nonché la memorizzazione, il trattamento e la diffusione in sistemi elettronici. Le figure sono illustrazioni didattiche realizzate dall'autore. Quando si basano sui risultati o sui modelli di altri, la fonte sottostante è indicata accanto alla relativa figura.

L'utilizzo di quest'opera o di sue parti per addestrare, sviluppare o migliorare sistemi di intelligenza artificiale, in particolare sistemi di IA generativa, oppure per l'estrazione di testo e di dati, è vietato senza il previo consenso espresso del titolare dei diritti. Il titolare dei diritti si riserva espressamente tali utilizzazioni ai sensi del § 44b, comma 3, UrhG. Restano impregiudicate le utilizzazioni consentite dalla legge, in particolare la citazione a fini scientifici.

© 2026 m! – Michaelis Verlag, Colonia e Düsseldorf

E-mail	info@michaelis-verlag.com
Sito web	www.michaelis-verlag.com
Edizione	Prima edizione 2026
Stato del diritto al	15 novembre 2026
Composizione e veste grafica	m! – Michaelis Verlag, Colonia e Düsseldorf

Edizione in italiano · Diritto tedesco e dell'UE

Questa edizione è una traduzione italiana dell'opera tedesca. Espone il diritto tedesco e dell'Unione europea aggiornato al 15 novembre 2026. Le abbreviazioni delle leggi, i numeri di ruolo, i nomi degli autori e gli identificativi bibliografici rinviano alle fonti originali. Le fonti sono citate con i loro titoli originali o con quelli delle versioni ufficiali in italiano. Le citazioni della legislazione tedesca sono riprodotte nell'originale tedesco.

ISBN dell'e-book in italiano 978-3-86463-152-8

Lingua	Formato	ISBN
Tedesco	Brossura	978-3-86463-148-1
Tedesco	E-book	978-3-86463-149-8
Inglese	E-book	978-3-86463-150-4
Spagnolo	E-book	978-3-86463-151-1
Italiano	E-book	978-3-86463-152-8

Prefazione



L'impiego dell'IA nei rapporti di lavoro collega le possibilità tecnologiche a decisioni riguardanti persone, informazioni e responsabilità.

Il datore di lavoro vuole migliorare i processi lavorativi. Il lavoratore ha bisogno di istruzioni chiare e deve poter individuare i propri diritti e obblighi. Il consiglio aziendale si confronta con questioni di informazione, consultazione e codeterminazione. Queste prospettive riguardano spesso lo stesso processo, ma questioni giuridiche diverse.

Questo libro esamina i requisiti giuridici attraverso situazioni concrete della vita lavorativa. I capitoli muovono dai fondamenti della regolamentazione dell'IA, passando per l'utilizzo dei dati, le decisioni sul personale e il lavoro quotidiano, fino ai diritti di proprietà intellettuale, ai contratti e alle controversie. Casi dettagliati sono esaminati dalle prospettive pertinenti. Dapprima sono riuniti i fondamenti comuni; successivamente sono illustrate le diverse posizioni e le possibilità di azione.

L'obiettivo è offrire un'esposizione accessibile, della quale sia possibile seguire anche il ragionamento giuridico. Il risultato prodotto da un sistema non sostituisce una valutazione giuridica. Neppure una formula generale come «La decisione è presa da un essere umano» è sufficiente se il flusso di lavoro effettivo produce un effetto diverso. I casi individuano quindi i fatti decisivi, modificano singoli elementi e mostrano come tali cambiamenti incidano sull'esito.

I casi e le imprese sono fittizi. Servono a esaminare questioni giuridiche sulla base di presupposti specificati. Una soluzione può essere applicata a una situazione diversa soltanto se i suoi elementi giuridicamente rilevanti coincidono. Quando rimangono questioni aperte, sono illustrate l'incertezza e le considerazioni rilevanti per la decisione. Gli strumenti operativi posti alla fine del libro aiutano i lettori ad applicare quanto appreso alla vita lavorativa quotidiana.

L’esposizione riflette lo stato del diritto al 15 novembre 2026. Soprattutto nella regolamentazione dell’IA, occorre distinguere tra disposizioni in vigore, date a decorrere dalle quali si applicano e proposte di modifica in corso. I capitoli utilizzano fonti ufficiali verificate rispetto alle affermazioni che sostengono e riferimenti rintracciabili alle decisioni giudiziarie. Le fonti online sono raccolte nella sezione dedicata alle fonti.

Düsseldorf, 15 novembre 2026

Oliver Michaelis

© Oliver Michaelis · IA: conformità normativa nei rapporti di lavoro

Come utilizzare questo libro

Questo libro segue l'impiego dell'IA nei rapporti di lavoro dalla pianificazione iniziale fino alla risoluzione di una controversia. Partite dalla vostra domanda concreta. La panoramica dei capitoli mostra in quale punto del libro vi trovate; la tabella degli argomenti principali illustra ciò che offre ciascun capitolo.

Un caso – Più prospettive

Datori di lavoro e lavoratori considerano gli stessi fatti da posizioni giuridiche diverse. I casi spiegano quindi, per ciascuna parte, quali informazioni mancano, quale valutazione occorre effettuare e quali passi successivi possono essere presi in considerazione. Il coinvolgimento del consiglio aziendale è trattato ogniqualvolta la funzione concreta dell'applicazione lo richieda.

Lavorare con i casi e le indicazioni

Leggete dapprima i fatti e rispondete autonomamente al quesito del caso. Confrontate poi il vostro ragionamento con le soluzioni. Le varianti mostrano quali modifiche dei fatti richiedano una valutazione diversa. Le indicazioni pratiche forniscono raccomandazioni sull'organizzazione o sull'azione individuale; la loro eventuale vincolatività dipende dalla base giuridica illustrata nel singolo caso.

Le note rinviano alle disposizioni, alle decisioni giudiziarie e alla letteratura pertinenti. I diagrammi chiariscono le relazioni; non sostituiscono i presupposti illustrati nel testo. Il glossario, l'elenco dei casi e l'indice analitico consentono di tornare direttamente a un determinato argomento.

Il libro distingue requisiti di legge, regole aziendali e raccomandazioni. Un requisito di legge si applica alle condizioni illustrate. Una regola aziendale descrive una regola scelta per l'utilizzo concreto; la sua base giuridica e i suoi limiti devono essere esaminati separatamente. Una raccomandazione individua una modalità di azione adeguata senza affermare l'esistenza di un ulteriore obbligo di legge.

Le lettere compilate e le clausole contrattuali si basano sui casi didattici specificati. I commenti spiegano quali fatti possano essere ripresi e quali dettagli debbano essere nuovamente verificati prima dell'utilizzo. Il fascicolo del caso Hansewerk Komponenten GmbH collega acquisizione, danno, indagine e nuova autorizzazione in più capitoli.

I riquadri dedicati alle prospettive indicano espressamente il punto di vista pertinente. In tali riquadri e nei diagrammi corrispondenti, il blu rappresenta il datore di lavoro, il verde il lavoratore e il viola il consiglio aziendale. Gli altri soggetti sono identificati nel riquadro. I diagrammi monocromatici mostrano relazioni generali; le loro diciture identificano i ruoli coinvolti. I titoli completi e le diciture Datore di lavoro, Lavoratore e Consiglio aziendale mantengono questa distinzione nella stampa in bianco e nero. Nei diagrammi, i campi del datore di lavoro hanno un bordo continuo, quelli del lavoratore un bordo tratteggiato e quelli del consiglio aziendale un bordo punteggiato.

© Oliver Michaelis · IA: conformità normativa nei rapporti di lavoro

Indice generale

Prefazione III

Come utilizzare questo libro V

Un caso – Più prospettive V

Lavorare con i casi e le indicazioni V

1. Comprendere l'IA nel contesto lavorativo 1

1.1 Da uno strumento a una decisione aziendale 1

1.2 Le caratteristiche giuridiche di un sistema di IA 3

1.2.1 Caso pratico: Due programmi esaminano la stessa nota delle spese di trasferta 4

1.3 Il modello, l'applicazione e i dati integrati 6

1.4 Finalità prevista e utilizzo effettivo 8

1.5 Chi agisce: Imprese, prestatori di servizi e lavoratori 10

1.5.1 Caso pratico: L'assistente pagato privatamente e utilizzato su istruzione del datore di lavoro 12

1.6 Valutare l'affidabilità specialistica nel processo lavorativo 15

1.7 Più ambiti giuridici, più questioni da valutare 17

1.8 Caso 1: L'assistente del servizio clienti 18

1.8.1 La prospettiva del datore di lavoro nel caso 19

1.8.2 La prospettiva del lavoratore nel caso 20

1.8.3 La prospettiva del consiglio aziendale e le varianti del caso 21

1.9 Sintesi 22

2. Il regolamento sull'intelligenza artificiale e la valutazione del rischio 24

2.1 Origini e approccio normativo 24

2.2 Entrata in vigore, data di applicazione e stato attuale del diritto 26

2.3 Sistemi esistenti e modifiche successive 28

2.4 Ambito di applicazione e soggetti responsabili 31

2.5 Esaminare dapprima le pratiche vietate 33

2.6 Sistemi ad alto rischio nei rapporti di lavoro 35

2.6.1 Caso pratico: Il piano dei turni è generato da punteggi personali di affidabilità 37

2.7 L'eccezione per compiti definiti in modo circoscritto 39

2.8 Di cosa ha bisogno il datore di lavoro dal fornitore di un sistema ad alto rischio 41
2.9 Gli obblighi specifici del deployer per l'utilizzo aziendale 44
2.10 Obblighi di trasparenza oltre le categorie ad alto rischio..... 47
2.10.1 Caso pratico: Un chatbot del personale si presenta come un collega umano 49
2.11 Alfabetizzazione in materia di IA dopo la modifica del 2026..... 51
2.12 Dati particolari per la valutazione delle distorsioni 52
2.13 Documentazione, vigilanza e limiti delle rassicurazioni generiche. 53
2.14 Caso 2: La graduatoria pianificata nella procedura di assunzione. 55
2.14.1 Datore di lavoro: Classificazione e condizioni di attuazione.... 56
2.14.2 Candidato: Errori nella valutazione e possibilità di azione 58
2.14.3 Consiglio aziendale: Regole di selezione e flusso di lavoro.... 59
2.14.4 Varianti: Controllo dei file, un vecchio sistema e il cambiamento di finalità da parte del datore di lavoro 60
2.15 Caso 3: Analisi delle emozioni nel centro servizi..... 61
2.15.1 Datore di lavoro: Un termine rinviato non consente di eludere un divieto 62
2.15.2 Lavoratore: Oggetto e conseguenze del rifiuto 63
2.15.3 Consiglio aziendale: Controllo e configurazione di alternative ammissibili 65
2.15.4 Varianti: Contenuto linguistico, stanchezza e mera rilevazione del volto 66
2.16 L'esito motivato della valutazione del rischio..... 68
2.17 Sintesi..... 69

3. Dati dei lavoratori e servizi esterni di IA 70
3.1 I flussi di dati aziendali come punto di partenza..... 70
3.1.1 Dati personali negli input, nei documenti e negli output 72
3.1.2 Definire le finalità e distinguere le operazioni di trattamento..... 73
3.2 Basi giuridiche nel rapporto di lavoro 76
3.2.1 La possibilità limitata di fondarsi sul § 26, comma 1, primo periodo, BDSG 76
3.2.2 Esecuzione di un contratto, obbligo legale e legittimi interessi . 78
3.2.3 Il consenso come scelta reale 80

3.2.4 Dati relativi alla salute e altre informazioni particolarmente protette 83
3.2.5 Caso pratico: Tradurre una lettera medica 85
3.2.6 Gli accordi collettivi specificano le garanzie 87
3.3 Il fornitore esterno e il suo ruolo nel diritto della protezione dei dati 88
3.3.1 L'accordo sul trattamento dei dati 90
3.3.2 Distinguere addestramento, reperimento di conoscenze e registri 92
3.4 Prevedere garanzie separate per i trasferimenti verso paesi terzi ... 94
3.5 Attuare concretamente trasparenza e diritti degli interessati 99
3.6 Configurazione tecnica e valutazione d'impatto 103
3.6.1 Caso pratico: Un assistente di ricerca trova l'elenco riservato delle retribuzioni 108
3.7 Caso: Note di colloquio in un assistente testuale privato 110
3.7.1 Punti di partenza giuridici comuni del caso 111
3.7.2 Le possibilità di azione del datore di lavoro 112
3.7.3 Possibilità di azione del lavoratore interessato 113
3.7.4 Le possibilità di azione del consiglio aziendale e le varianti decisive 115
3.8 Caso: Un file di origine cancellato nell'assistente di ricerca aziendale 116
3.9 Sintesi 117

4. Valutazione delle prestazioni e controllo del comportamento 119
4.1 Dall'organizzazione del lavoro alla valutazione del lavoratore 119
4.2 Cosa rivela una metrica e cosa lascia aperto 121
4.2.1 Esempio di calcolo: Numero di pratiche, composizione dei compiti e tempo disponibile 123
4.3 Il potere di controllo è limitato 127
4.3.1 Caso pratico: Il cruscotto di squadra asseritamente anonimo. 129
4.4 Quando una raccomandazione diventa una decisione automatizzata 133
4.4.1 Caso pratico: Il superiore conferma la cancellazione del premio senza leggere 137
4.4.2 Caso limite: Il verificatore legge, ma decide soltanto entro un margine definito 139

4.5 Comprensibilità, accesso e correzione efficace 143
4.6 Garanzie collettive per la valutazione delle prestazioni..... 146
4.7 Caso: Il semaforo di produttività nel servizio tecnico clienti 147
4.7.1 Datore di lavoro: Riconoscere e contenere l'errore procedurale 148
4.7.2 Lavoratore: Conservare i fatti e contestare la decisione 150
4.7.3 Consiglio aziendale e varianti: Quale modifica cambia l'esito. 151
4.8 Garanzie prima e durante l'esercizio..... 153
4.9 Sintesi..... 155

5. Annunci di lavoro e selezione dei candidati 156
5.1 La decisione di selezione inizia prima della prima candidatura..... 156
5.2 Requisiti della posizione e annuncio 157
5.3 Diffusione dell'annuncio e accesso alla procedura 159
5.4 Discriminazione diretta e indiretta 161
5.4.1 Caso pratico: L'età massima inventata nelle istruzioni di selezione 162
5.5 Cosa dice effettivamente un punteggio di idoneità..... 165
5.5.1 Caso limite: Sospetta discriminazione per età in presenza di motivi professionali di selezione documentati 166
5.6 La verifica umana deve consentire una decisione 170
5.7 Prove, spiegazioni e gestione degli errori 171
5.8 Partecipazione del consiglio aziendale e diritti speciali dei candidati 172
5.8.1 Caso pratico: Omesso invito di un candidato da parte di un datore di lavoro pubblico 173
5.9 Caso: Un curriculum idoneo scende sotto la soglia 175
5.10 Colloqui video, voce e presunta personalità..... 178
5.11 Quando il candidato utilizza l'IA..... 179
5.12 Conseguenze giuridiche e risposta appropriata del datore di lavoro 182
5.13 Conservazione senza fascicoli paralleli..... 184
5.14 Un test comparativo deve rispecchiare la procedura di selezione 184
5.15 Un annuncio modificato richiede nuovi parametri 186
5.16 Sintesi..... 187

6. Lavorare con l'IA e formazione 189
6.1 Un nuovo strumento di lavoro modifica compiti e processi 189
6.2 Il potere direttivo come punto di partenza 191
6.3 L'equo apprezzamento richiede una ponderazione concreta 192
6.4 Autorizzazione, obbligo e divieto sono regole diverse 194
6.5 Account privati e dispositivi personali 195
6.6 Prestazione personale nonostante l'assistenza tecnica 196
6.7 La verifica del risultato è un compito organizzato 199
6.8 Segnalare errori e sospendere il lavoro 200
6.9 Orario di lavoro, sperimentazione e sistemi non funzionanti 202
6.10 Obiettivi di produttività dopo l'introduzione 204
6.11 Alfabetizzazione in materia di IA dopo la modifica del 2026 205
6.11.1 Tre livelli di istruzione specifica 206
6.12 Determinare il fabbisogno formativo in base ai compiti 207
6.13 Rendere il sostegno efficace nella prassi 209
6.14 L'obbligo di partecipazione e la collaborazione del lavoratore 210
6.15 Costi e tempi della formazione continua 212
6.15.1 Caso pratico: il corso serale obbligatorio dopo la giornata lavorativa 213
6.16 Parità di accesso alla formazione 215
6.16.1 Caso pratico: il lavoratore a tempo parziale che dovrebbe tenere il passo senza formazione 216
6.17 Il consiglio aziendale: fabbisogno, introduzione e svolgimento 220
6.18 Prove dell'apprendimento senza un fascicolo sproporzionato sul rendimento 221
6.19 Caso: assistenza obbligatoria nel servizio clienti 222
6.20 Sicurezza sul lavoro e carico cognitivo 226
6.21 Discutere tempestivamente i compiti modificati 227
6.22 Formazione e salvaguardia dell'occupazione 228
6.23 Caso: da verificatore manuale a gestore dei casi eccezionali 229
6.24 Formazione continua esterna e competenze trasferibili 233
6.25 Le modifiche del sistema richiedono nuove decisioni 234
6.26 La sorveglianza speciale è un compito autonomo 235
6.27 Sintesi 236

7. Prodotti del lavoro e diritti di proprietà intellettuale 238
7.1 Tre domande da porsi su ogni prodotto del lavoro 238
7.2 Creatività umana con assistenza automatizzata 240
7.2.1 Caso limite: dall'immagine di IA selezionata alla composizione complessiva umana 243
7.3 Opere dei lavoratori e diritti del datore di lavoro 249
7.3.1 Caso pratico: la guida interna deve entrare in un portfolio personale 251
7.4 Caso: la campagna di prodotto di Falkwerk GmbH 254
7.5 Materiali di origine, conoscenze aziendali ed estrazione di testo e di dati 259
7.6 Programmi e componenti di codice generati 264
7.6.1 Caso pratico: codice di programma privato diventa uno strumento aziendale di IA 266
7.7 Condizioni del fornitore e diritti di proprietà industriale 268
7.8 Prove, approvazione e gestione delle controversie 271
7.9 Sintesi 272

8. Segreti commerciali e informazioni riservate 274
8.1 La riservatezza come presupposto dell'utilizzo aziendale dell'IA 274
8.2 Quali informazioni costituiscono un segreto commerciale? 277
8.2.1 Caso pratico: il nuovo lavoratore porta la sua vecchia raccolta di conoscenze 279
8.3 Misure ragionevoli di protezione nel flusso di lavoro 281
8.4 Caso: il calcolo riservato dei costi dell'offerta 285
8.5 Utilizzo consentito e limiti della segretezza 291
8.5.1 Caso pratico: le prove riservate per una segnalazione interna 293
8.6 Conoscenze altrui negli output e nelle raccolte di conoscenze 295
8.7 Indagare gli incidenti e limitare le conseguenze giuridiche 297
8.8 Sintesi 301

9. Acquisizione e redazione dei contratti 302
9.1 Il caso dell'acquisizione: un contratto, più finalità operative 302
9.2 Dal processo di lavoro alla prestazione contrattuale 303

9.3 Quale tipo di contratto è appropriato? 305
9.4 Documenti contrattuali, ordine di prevalenza e assicurazioni 308
9.4.1 Confronto di clausole: modifiche delle funzioni e fonti verificabili 309
9.4.2 Confronto di clausole: diritti per i vizi e responsabilità nonostante la verifica umana 311
9.4.3 Confronto di clausole: utilizzo per l'addestramento e trattamento definito dei dati 313
9.5 Ruoli regolamentari e programmazione contrattuale 315
9.6 Il trattamento dei dati come limite vincolante della prestazione 317
9.6.1 Caso pratico: il piano conveniente consente un nuovo addestramento 319
9.7 Riservatezza e diritti sui prodotti del lavoro 322
9.8 Qualità, verifica umana ed errori dimostrabili 323
9.8.1 Caso pratico: le fonti scompaiono dopo l'aggiornamento 324
9.9 Modifiche, disponibilità e continuità 327
9.10 Negoziare disposizioni sulla responsabilità e manleve 330
9.11 Consentire la cessazione del contratto e il passaggio a un altro fornitore 331
9.12 Il contratto di lavoro e gli abbonamenti privati 332
9.13 Soluzione del caso dell'acquisizione 333
9.14 Sintesi 335

10. Responsabilità e obblighi risarcitori 336
10.1 Il caso di responsabilità: un'offerta errata con più cause 336
10.2 Responsabilità non equivale a risarcimento del danno 337
10.3 Determinare il grado di diligenza dovuto 339
10.3.1 Caso pratico: l'ordine di pagamento dall'apparenza ingannevolmente autentica 340
10.4 La responsabilità del datore di lavoro verso i contraenti 343
10.5 Pretese extracontrattuali e danni subiti da estranei 344
10.6 Risarcimento del danno ai sensi del diritto della protezione dei dati 347
10.7 Le pretese del datore di lavoro nei confronti del lavoratore 349
10.7.1 Caso pratico: l'importazione cancella i contatti dei clienti 350
10.8 Ripartizione interna dei danni 352

10.9 Approvazione umana e più contributi causali 354
10.10 Danno e sua limitazione 357
10.11 Regresso contro i fornitori e assicurazione 358
10.12 Soluzione del caso di responsabilità 359
10.12.1 Prosecuzione con calcoli: differenza di prezzo, danno e responsabilità del lavoratore 360
10.12.2 Confronto delle prove: cosa devono accertare rispettivamente datore di lavoro e lavoratore 366
10.13 Sintesi 369

11. Violazioni degli obblighi e risoluzione delle controversie 370
11.1 Due controversie nella stessa impresa 370
11.2 Individuare anzitutto l'obbligo violato 371
11.3 Un servizio non autorizzato e contenuti non autorizzati sono addebiti diversi 372
11.4 Risultati errati e controlli omessi 373
11.5 Comunicazione, inganno e orario di lavoro 375
11.6 Contenuti illeciti rivolti ai colleghi 376
11.7 Misure immediate: limitare i rischi, mantenere aperta la decisione 376
11.8 Un'indagine con un oggetto definito 377
11.9 Audizione del lavoratore 379
11.10 Log, account e dispositivi privati 381
11.11 Valore probatorio dei punteggi automatizzati di sospetto 382
11.12 Violazioni della protezione dei dati e utilizzazione delle prove in giudizio 383
11.13 Distinguere indicazioni, richiamo e ammonimento formale 384
11.14 Un ammonimento formale giuridicamente fondato 386
11.14.1 Caso pratico: l'ammonimento formale individua il caricamento sbagliato 387
11.15 Fascicoli personali, controdichiarazioni e rimozione 389
11.16 Licenziamento ordinario: valutare anzitutto l'ambito di tutela 392
11.17 Licenziamento straordinario ai sensi del § 626 BGB 393
11.18 Licenziamento fondato sul sospetto e fatti non chiariti 395
11.19 Audizione del consiglio aziendale e ulteriori requisiti di tutela 396
11.20 Quando il lavoratore contesta un'istruzione relativa all'IA 397

11.21 Reclami, segnalanti e protezione dagli svantaggi 399
11.21.1 Caso pratico: un reclamo fondato con formulazioni offensive dell'IA 400
11.22 Accesso, rettifica e limiti della comunicazione 402
11.23 Impugnare un licenziamento: ricezione, forma e termini brevi ... 405
11.24 Presentare le prove e scegliere il corretto procedimento giudiziale 407
11.25 Un accordo deve risolvere la controversia effettiva 409
11.26 Soluzione dei casi Weber e Vogel 410
11.26.1 Seguito del fascicolo Hansewerk: indagine e chiusura nel caso Krüger 412
11.27 Sintesi 417

12. Il consiglio aziendale e gli accordi aziendali 418
12.1 Partecipazione secondo la funzione dell'IA in azienda 418
12.2 Informazione e consultazione devono intervenire nella fase di pianificazione 420
12.3 Sorveglianza tecnica: sono decisive le funzioni effettive 422
12.3.1 Caso pratico: il progetto pilota volontario con una classifica personale 424
12.4 Ulteriori diritti relativi alla configurazione del lavoro, alla valutazione e alla formazione 425
12.5 Consiglio aziendale locale, consiglio aziendale centrale o consiglio aziendale di gruppo 427
12.6 Che cosa può ottenere un accordo aziendale e che cosa deve rispettare 430
12.7 Caso: un sistema di assistenza per due stabilimenti 434
12.7.1 Datore di lavoro: chiarire progetto pilota, competenza e limiti d'uso 435
12.7.2 Lavoratore e consiglio aziendale: diritti specifici anziché richieste generalizzate 437
12.8 Disposizioni specifiche per l'utilizzo concordato 439
12.8.1 Confronto tra clausole: log senza analisi occulta delle prestazioni 442
12.8.2 Confronto tra clausole: formazione e modifiche successive . 444
12.9 Supervisione, disaccordi e cessazione dell'accordo 447
12.10 Quando il consiglio aziendale utilizza esso stesso l'IA 449

12.10.1 Caso pratico: il consiglio aziendale fa riassumere automaticamente i reclami 450
12.11 Sintesi 452

13. Introduzione e funzionamento corrente 454
13.1 Dall'acquisto all'utilizzo responsabile 454
13.2 Descrivere il caso d'uso 456
13.3 Designare un ufficio responsabile e un referente specialistico 458
13.4 Ottenere informazioni e verificare le dichiarazioni del fornitore 460
13.5 Preparare una prova con criteri significativi 461
13.5.1 Hansewerk: una prova con 20 casi tracciabili 463
13.6 Preparare gli utenti al loro compito specifico 469
13.7 Prendere una decisione di approvazione tracciabile 470
13.7.1 Fascicolo Hansewerk: decisione di modifica a seguito dell'incidente relativo allo sconto 471
13.7.2 Dalla nuova prova all'approvazione limitata presso Hansewerk 474
13.8 Osservare il funzionamento corrente 479
13.9 Gestire le modifiche del sistema 481
13.10 Indagare sugli incidenti e limitare l'utilizzo 483
13.10.1 Caso pratico: il destinatario sbagliato venerdì pomeriggio 485
13.11 Caso di rilevamento delle frodi assistito dall'IA 487
13.12 Imparare dall'incidente e porre fine a un impiego 491
13.12.1 Caso pratico: l'accesso è chiuso, ma le valutazioni restano 492
13.13 Sintesi 494

Strumenti operativi per l'azienda 496
A.1 Utilizzare gli strumenti operativi 496
A.2 Scheda dell'applicazione per un nuovo utilizzo 496
A.3 Documentare la decisione su una prova 498
A.4 Regola modello aziendale d'uso 498
A.4.1 Oggetto e utilizzo autorizzato 499
A.4.2 Input e informazioni riservate 499
A.4.3 Verificare e utilizzare i risultati 500
A.4.4 Segnalare errori ed eventi inattesi 500

A.4.5 Istruzione, modifiche e sostegno 501
A.4.6 Rapporto con altre regole aziendali 501
A.5 Spiegazione della regola d'uso 502
A.6 Domande che un lavoratore dovrebbe porre prima dell'utilizzo 502
A.7 Preparare una descrizione dell'errore 503
A.8 Valutare una modifica prima dell'impiego 504
A.9 Un lavoratore mette in discussione una valutazione dell'IA 505
A.10 Preparare un colloquio aziendale 505
A.11 Documentare il completamento di una valutazione 506
A.12 Lettera modello 1: il lavoratore richiede uno specifico accesso ai dati sulla valutazione dell'IA 507
A.13 Lettera modello 2: il datore di lavoro fornisce accesso relativo al caso 509
A.14 Lettera modello 3: il lavoratore richiede la rettifica dell'attribuzione inesatta 512
A.15 Lettera modello 4: il datore di lavoro rettifica la fonte, i dati derivati e le copie dei destinatari 514
A.16 Lettera modello 5: il lavoratore risponde a un ammonimento formale basato sull'IA 516
A.17 Lettera modello 6: il datore di lavoro decide sull'ammonimento formale dopo l'indagine 518

Glossario 521

Abbreviazioni 539

Fonti e approfondimenti bibliografici 541
1. Letteratura 541
2. Normativa dell'UE 543
3. Giurisprudenza 545
4. Materiali ufficiali e linee guida 548

Elenco delle figure 551

Elenco delle tabelle 557

Elenco dei casi 558

Indice analitico 561

© Oliver Michaelis · IA: conformità normativa nei rapporti di lavoro

Parte I · Fondamenti e disciplina dell'IA

1. Comprendere l'IA nel contesto lavorativo

1. Comprendere l'IA sul lavoro	2. Regolamento IA e rischi
3. Dati dei lavoratori e servizi di IA	4. Prestazioni e controllo
5. Annunci di lavoro e selezione	6. Lavorare con l'IA e formazione
7. Prodotti del lavoro e diritti	8. Segreti commerciali
9. Acquisizione e contratti	10. Responsabilità e risarcimento
11. Violazioni e controversie	12. Consiglio e accordi aziendali
13. Introduzione e operatività	

Tabella 1: Argomenti principali del capitolo 1

In questo capitolo	Tema centrale
Da uno strumento a una decisione aziendale	Descrivere in termini fattuali gli utilizzi aziendali
Le caratteristiche giuridiche di un sistema di IA	Esaminare le caratteristiche legali di un sistema di IA
Il modello, l'applicazione e i dati integrati	Distinguere il modello dall'applicazione aziendale

Fonte: Michaelis, elaborazione dell'autore.

1.1 Da uno strumento a una decisione aziendale

L'IA si presenta nel contesto lavorativo in molte forme diverse. Un addetto fa riassumere una richiesta di un cliente. Un responsabile del personale riceve una graduatoria di candidati. Un sistema di pianificazione del personale propone l'organico per il turno successivo. Un programma valuta anomalie nelle note delle spese di trasferta. Sul piano tecnico, tutte e quattro le applicazioni possono basarsi su metodi simili. La loro rilevanza giuridica differisce tuttavia considerevolmente. Contano il compito svolto dal sistema, le informazioni che tratta e l'influenza che il suo risultato acquisisce su altre persone. La

valutazione inizia quindi con una rappresentazione comprensibile del flusso di lavoro effettivo. [1]

Il regolamento sull'intelligenza artificiale integra il quadro giuridico esistente con requisiti relativi allo sviluppo, all'immissione sul mercato, alla messa in servizio e all'utilizzo dell'IA. Persegue contemporaneamente obiettivi relativi al mercato interno, alla tutela e all'innovazione. Così facendo, il legislatore non ha creato un'autorizzazione giuridica generale all'utilizzo in azienda. La protezione dei dati e i diritti dei lavoratori mantengono il loro autonomo rilievo. Già i considerando 9 e 10 illustrano tale rapporto; l'articolo 2, paragrafo 11, del regolamento sull'intelligenza artificiale è inoltre rilevante per le disposizioni a tutela dei lavoratori. [2]

Nella pratica ne derivano due esigenze. Dapprima, l'applicazione proposta deve essere descritta in modo che un altro soggetto possa comprenderla senza una dimostrazione del prodotto. Le questioni giuridiche pertinenti sono poi applicate a tale flusso di lavoro. L'affermazione secondo cui l'impresa intende in futuro lavorare con l'IA è poco utile a questo scopo. È invece informativo descrivere come un determinato servizio riceva messaggi dei clienti dal sistema di gestione dei ticket, generi bozze di risposta e ne preveda l'invio dopo il controllo di un addetto. La semplice aggiunta che il programma valuta anche la prestazione di ciascun addetto modifica la valutazione giuridica.

Questo capitolo fornisce la terminologia necessaria a tale scopo. Affronta il rapporto tra software, sistema di IA e modello, illustra l'importanza della finalità di utilizzo e individua i ruoli dei soggetti coinvolti. Un caso pratico sviluppato nel corso del capitolo mostra perché il datore di lavoro, il lavoratore e il consiglio aziendale pongano domande diverse sullo stesso processo tecnico. Il capitolo 2 esamina in dettaglio la classificazione del rischio ai sensi del regolamento sull'intelligenza artificiale. Le date di applicazione ivi discusse devono essere distinte dalla questione se trovino già appli-

---

1 Stato del diritto al 15 novembre 2026. Fonti online verificate da ultimo il 15 novembre 2026. Sulla separazione tra la descrizione tecnica del lavoro e la qualificazione giuridica, *Michaelis*, Einführung in die KI, 2ª ed. 2026, p. 2.

2 Regolamento (UE) 2024/1689, articolo 1, paragrafi 1 e 2, articolo 2, paragrafi 7 e 11, e considerando 9 e 10; versione vigente.

© Oliver Michaelis · IA: conformità normativa nei rapporti di lavoro

cazione la protezione dei dati, il diritto del lavoro e i diritti di partecipazione aziendale.

1.2 Le caratteristiche giuridiche di un sistema di IA

L'articolo 3, punto 1, del regolamento sull'intelligenza artificiale descrive un sistema di IA attraverso varie caratteristiche: è un sistema automatizzato, progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili, e deduce dagli input come generare determinati output. La disposizione elenca, quali output, previsioni, contenuti, raccomandazioni e decisioni. Il sistema può presentare adattabilità dopo la diffusione. Tale possibilità non significa che ogni applicazione concreta debba continuare ad apprendere durante il funzionamento. Un modello utilizzato senza modifiche può far parte di un sistema di IA. La definizione non richiede neppure che la macchina operi senza alcun coinvolgimento umano. [3]

La capacità inferenziale distingue un sistema di IA dalla mera esecuzione automatica di regole interamente predeterminate. Il considerando 12 include sia l'apprendimento automatico sia gli approcci basati sulla logica e sulla conoscenza. Ne consegue che i termini IA e software ad autoapprendimento non devono essere equiparati. Un programma può qualificarsi come sistema di IA anche se non viene ulteriormente addestrato dopo la sua introduzione. Viceversa, un calcolo convenzionale non diventa IA per il solo valore economico o per la sua complessità. [4]

Un semplice foglio di calcolo che moltiplica una tariffa oraria fissa per un numero determinato di ore lavorate illustra questa distinzione. Ogni fase del calcolo è predeterminata da un essere umano; non vi è inferenza nel senso sopra illustrato. Il punto di partenza è diverso quando un modello individua relazioni a partire da casi storici e le utilizza per prevedere il probabile tempo di lavorazione di un nuovo caso. Una classificazione definitiva richiede tuttavia la conoscenza delle funzioni effettive. Un programma di foglio di calcolo apparentemente semplice può accedere a un modello linguistico mediante una

3 Regolamento (UE) 2024/1689, articolo 3, punto 1, e considerando 12.

4 Regolamento (UE) 2024/1689, articolo 3, punto 1, e considerando 12, periodi 2–5 e 12.

funzione aggiuntiva. Il nome dell'interfaccia non fornisce allora alcuna risposta alla questione giuridica.

Neppure la commercializzazione di un prodotto come soluzione intelligente è decisiva. Un fornitore può promuovere una funzione di ricerca convenzionale con un simile linguaggio oppure celare una funzione di IA all'interno di un prodotto per ufficio generico. La valutazione richiede pertanto informazioni sul funzionamento del prodotto: quali input sono utilizzati, quali output sono generati, quali fasi del trattamento sono interamente predeterminate e quali si basano sull'inferenza? La conclusione dovrebbe riguardare la funzione esaminata e la versione del prodotto valutata. Una valutazione giuridica di una versione precedente non copre automaticamente nuove funzioni.

La definizione non richiede inoltre che il sistema stesso adotti una decisione giuridicamente vincolante. Anche le sole raccomandazioni possono rientrarvi. Un datore di lavoro non può quindi sottrarsi al regolamento sull'intelligenza artificiale semplicemente facendo approvare la decisione finale da un dirigente. Viceversa, la qualificazione come sistema di IA non comporta di per sé la classificazione come sistema ad alto rischio. Questa seconda questione è disciplinata dalle disposizioni specifiche del regolamento. La definizione del sistema, la categoria di rischio e la liceità dell'utilizzo concreto costituiscono fasi distinte della valutazione. [5]

1.2.1 Caso pratico: Due programmi esaminano la stessa nota delle spese di trasferta

Caso pratico – Fatti e quesito	
1.1	Rheinwerk GmbH sta collaudando due programmi. Il programma A respinge una richiesta di rimborso non appena il prezzo di un albergo supera il limite fisso di 140 EUR. Ogni fase del calcolo è predeterminata. Il programma B, invece, ha dedotto relazioni da precedenti note spese e stima un rischio di anomalia per ogni nuova richiesta. Entrambe le interfacce mostrano un segnale rosso all'addetto. Il responsabile del progetto considera

5 Regolamento (UE) 2024/1689, articolo 3, punto 1, articolo 6, paragrafi 1–3, e allegato III.

i due programmi giuridicamente equivalenti perché, in entrambi i casi, un essere umano approva il rimborso.

Soluzione – La prospettiva del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha anzitutto bisogno di una descrizione delle funzioni. Sulla base dei fatti indicati, nel programma A non emerge alcuna capacità inferenziale; la mera esecuzione di regole predeterminate da un essere umano non è di per sé sufficiente. Per il programma B, invece, la descrizione del metodo di apprendimento e della previsione generata depone per la qualificazione come sistema di IA. Una valutazione definitiva riguarda il sistema concreto. La visualizzazione in rosso e la firma successiva non rispondono a questa questione definitoria. Anche una raccomandazione può costituire un output ricompreso nella definizione. [6]

Soluzione – La prospettiva del lavoratore

Per il lavoratore, la distinzione tecnica presenta un'utilità pratica: con A può verificare direttamente il limite applicato. Con B, il datore di lavoro deve ottenere una spiegazione di quali informazioni siano confluite nella valutazione concreta. Una valutazione del rischio non deve essere trattata come una frode nelle spese accertata. I dati personali contenuti nelle note spese restano soggetti ai principi di protezione dei dati anche quando non è coinvolta l'IA. Le informazioni inesatte devono essere rettificate; la liceità del trattamento deve essere valutata separatamente. [7]

Soluzione – La prospettiva del consiglio aziendale

L'impresa dovrebbe documentare per ciascun programma gli input, il trattamento, l'output e la decisione successiva. Un dispositivo tecnico destinato a controllare l'osservanza delle regole sulla base di note spese personali pone la questione della codeterminazione indipendentemente dalla sua qualificazione come IA. I progetti di modifica delle procedure lavorative devono essere discussi tempestivamente con il consiglio aziendale. La soluzione comprende quindi due accertamenti

6 Regolamento (UE) 2024/1689, articolo 3, punto 1, e considerando 12, in particolare sulla capacità inferenziale e sulla distinzione dai sistemi basati esclusivamente su regole definite da persone fisiche.

7 Articolo 4, punti 1 e 2, articolo 5, paragrafo 1, lettere a), b) e d), articolo 6, paragrafo 1, e articolo 16 RGPD; sulla neutralità tecnologica del diritto della protezione dei dati, considerando 15.

distinti: da un lato la classificazione tecnica e normativa, dall'altro la valutazione dell'utilizzo aziendale. [8]

✓ **Indicazioni pratiche**

Non accontentatevi di una sola dimostrazione del prodotto. Per il processo lavorativo prescelto, chiedete un esempio che mostri l'input, la regola o la funzione del modello applicata, l'output e la successiva decisione umana. I lavoratori dovrebbero conservare la nota spese contestata e la spiegazione fattuale, anziché discutere del colore della visualizzazione.

1.3 Il modello, l'applicazione e i dati integrati

Il modello deve essere distinto dall'applicazione con cui il lavoratore opera effettivamente. Il regolamento sull'intelligenza artificiale definisce i modelli di IA per finalità generali facendo riferimento alla loro ampia utilizzabilità e alla capacità di svolgere con competenza un'ampia gamma di compiti distinti. Un sistema basato su un tale modello lo combina con altri componenti, come un'interfaccia utente, documenti aziendali, funzioni di ricerca o diritti di accesso. Il considerando 97 illustra la distinzione necessaria. Per l'impresa conta pertanto la combinazione concreta. La valutazione del modello sottostante non sostituisce la valutazione del sistema aziendale. [9]

Un modello linguistico può dapprima generare una bozza di testo generale. Se è collegato a una raccolta di documenti, l'applicazione può attingere anche alle informazioni di tale raccolta. Ciò modifica la base fattuale delle sue risposte e l'estensione del suo accesso. Se gli è inoltre consentito inviare messaggi o modificare una registrazione di dati, l'applicazione acquisisce la capacità di agire direttamente. Le diverse configurazioni non devono essere trattate come intercambiabili al momento dell'autorizzazione. L'accesso a una cartella contenente descrizioni di prodotti differisce dall'accesso ai fascicoli del personale, anche quando è utilizzata la stessa tecnologia di base.

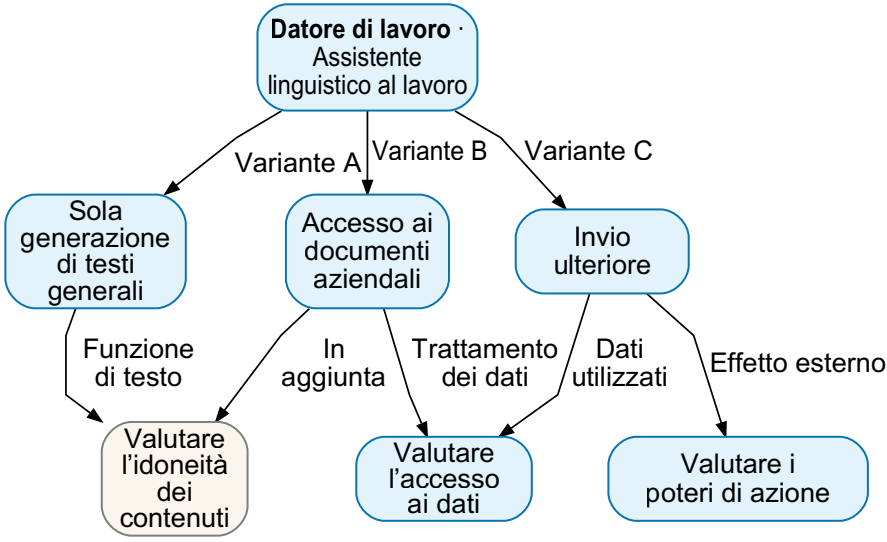
---

8 § 87, comma 1, formulazione introduttiva e n. 6, § 90, comma 1, n. 3, e comma 2, BetrVG; regolamento (UE) 2024/1689, articolo 2, paragrafi 7 e 11.

9 Regolamento (UE) 2024/1689, articolo 3, punti 63, 66 e 68, e considerando 97. Sulla distinzione tecnica tra il modello e il sistema complessivo, Michaelis, Einführung in die KI, 2ª ed. 2026, p. 6.

La questione dell'addestramento deve essere considerata separatamente. Per una singola richiesta, i dati possono essere utilizzati esclusivamente per elaborare quella operazione; a seconda delle impostazioni o delle condizioni effettive, tuttavia, un servizio può utilizzare i dati anche per ulteriori finalità. Il semplice inserimento dei dati in un campo di testo non consente di accertare se un tale utilizzo avvenga. Il BSI descrive il possibile ulteriore utilizzo di input e output da parte di servizi esterni come un rischio per la riservatezza. Occorrono pertanto informazioni concrete sulla conservazione, sull'accesso e sull'ulteriore utilizzo. Un'affermazione generica secondo cui ogni input addestra automaticamente il modello sarebbe inesatta quanto una rassicurazione contraria formulata senza verifica. [10]

Fig. 1: Un assistente, tre configurazioni con ambiti diversi



Fonte: Michaelis, elaborazione dell'autore. [11]

Anche un sistema gestito localmente richiede questa verifica. Il funzionamento locale può evitare determinati trasferimenti a soggetti

10 BSI, Generative KI-Modelle: Chancen und Risiken für Industrie und Behörden, capitolo 4.1, rischio R2, p. 14.

esterni. Non chiarisce tuttavia quale lavoratore possa accedere a quali documenti, quali registri siano creati o se gli output siano utilizzati per decisioni sul personale. Il luogo è un elemento della valutazione. Non descrive né tutte le attività di trattamento dei dati né tutti gli effetti sui rapporti di lavoro.

1.4 Finalità prevista e utilizzo effettivo

La finalità prevista è una nozione giuridica autonoma. Ai sensi dell'articolo 3, punto 12, del regolamento sull'intelligenza artificiale, deriva dall'utilizzo previsto dal fornitore, comprese le circostanze e le condizioni specifiche. Le fonti rilevanti comprendono le istruzioni per l'uso, il materiale promozionale e di vendita, le dichiarazioni e la documentazione tecnica. Ai fini aziendali, occorre inoltre stabilire per quale scopo il sistema debba essere effettivamente utilizzato. Questi due livelli possono coincidere, ma possono anche divergere. [12]

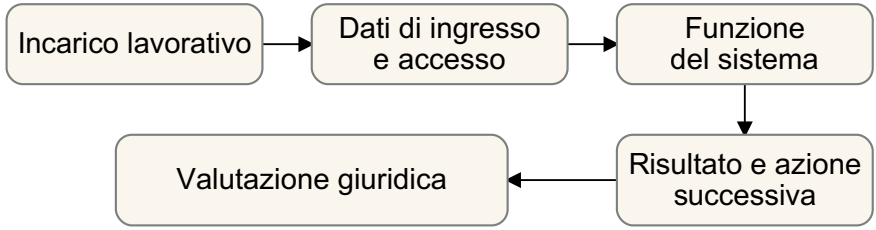
Ad esempio, un assistente offerto per un utilizzo generale può essere impiegato per migliorare la formulazione di un annuncio di lavoro. Su richiesta dell'ufficio del personale, lo stesso servizio può generare punteggi di idoneità a partire dai curriculum. Il cambiamento riguarda più del tipo di testo. L'output acquisisce una diversa funzione decisionale. Una valutazione richiede quindi di accertare gli input, i criteri dell'output e l'utilizzo da parte del responsabile del personale. L'impresa non dovrebbe descrivere il compito in termini tanto generali da renderne invisibili le caratteristiche giuridicamente significative.

11 Regolamento (UE) 2024/1689, articolo 3, punti 63, 66 e 68, e considerando 97. Sulla distinzione tecnica tra il modello e il sistema complessivo, Michaelis, Einführung in die KI, 2ª ed. 2026, p. 6. Relazioni tecniche nell'esempio descritto; una valutazione del modello non sostituisce la valutazione dell'applicazione concreta e delle sue interfacce. § 106, periodi 1–3, GewO; articolo 5, paragrafo 1, lettere a), b), c) e f), e articolo 6, paragrafo 1, RGPD.

12 Regolamento (UE) 2024/1689, articolo 3, punto 12.

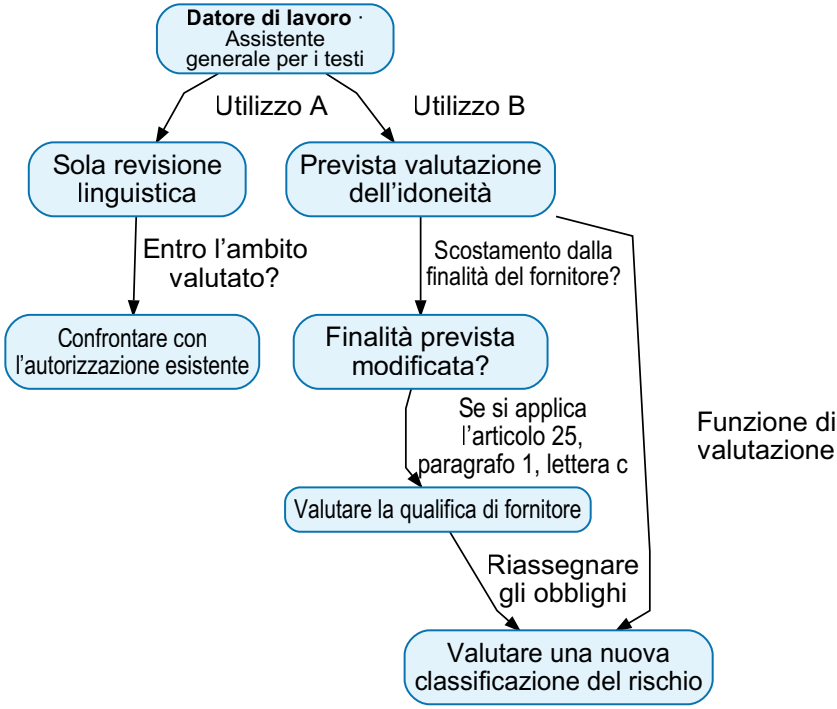
© Oliver Michaelis · IA: conformità normativa nei rapporti di lavoro

Fig. 2: Dall'incarico di lavoro alla valutazione giuridica



Fonte: Michaelis, elaborazione dell'autore. [13]

Fig. 3: La revisione del testo e la valutazione dell'idoneità comportano verifiche diverse



Fonte: Michaelis, elaborazione dell'autore. [14]

La questione di ciò che accade dopo l'output è particolarmente informativa. Un suggerimento viene soltanto letto, inserito in un fascicolo

13 Regolamento (UE) 2024/1689, articolo 3, punti 1, 4 e 12; articolo 4, punti 1 e 2, RGPD.

o utilizzato per attivare direttamente un'azione? L'addetto può correggerlo in modo comprensibile? Sono effettivamente consentite decisioni che se ne discostino? Un'indicazione asseritamente non vincolante può incidere significativamente sul flusso di lavoro se vengono esaminate più attentamente soltanto le persone suggerite oppure se ogni scostamento dal risultato richiede una motivazione onerosa in termini di tempo. La descrizione come assistenza costituisce pertanto soltanto il punto di partenza per l'accertamento dei fatti.

Se l'impresa modifica la finalità di utilizzo contemplata, possono cambiare anche i suoi obblighi normativi. L'articolo 25, paragrafo 1, lettera c), del regolamento sull'intelligenza artificiale riguarda, in particolare, una modifica della finalità prevista di un sistema precedentemente non classificato come ad alto rischio che lo renda un sistema di IA ad alto rischio. Il capitolo 2 illustra i dettagli e la data a decorrere dalla quale la disposizione si applica. Ai fini organizzativi, è qui sufficiente la conclusione seguente: l'autorizzazione a redigere testi non costituisce un'autorizzazione per ogni applicazione successiva tecnicamente possibile. [15]

1.5 Chi agisce: Imprese, prestatori di servizi e lavoratori

I ruoli ai sensi del regolamento sull'intelligenza artificiale non sono determinati dalla qualifica professionale della persona che agisce. Ai sensi dell'articolo 3, punto 3, del regolamento sull'intelligenza artificiale, è fornitore, in particolare, il soggetto che sviluppa un sistema o lo fa sviluppare e lo immette sul mercato o lo mette in servizio con il proprio nome. Ai sensi dell'articolo 3, punto 4, è deployer il soggetto che utilizza un sistema di IA sotto la propria autorità, salvo l'uso personale non professionale. Un'impresa che utilizza un servizio di terzi per i propri compiti aziendali sarà generalmente un potenziale

14 Regolamento (UE) 2024/1689, articolo 3, punto 12. Regolamento (UE) 2024/1689, articolo 25, paragrafo 1, lettera c), applicazione temporale ai sensi dell'articolo 113, terzo comma, lettera c), come modificato dal regolamento (UE) 2026/1744.

15 Regolamento (UE) 2024/1689, articolo 25, paragrafo 1, lettera c), applicazione temporale ai sensi dell'articolo 113, terzo comma, lettera c), come modificato dal regolamento (UE) 2026/1744.

© Oliver Michaelis · IA: conformità normativa nei rapporti di lavoro

deployer. Le modalità concrete devono essere accertate in ciascun caso. [16]

Un lavoratore che accede mediante un account di lavoro e svolge un compito assegnato dal datore di lavoro non diventa per questo automaticamente un ulteriore deployer autonomo. La responsabilità organizzativa può far capo al datore di lavoro. Ciò mostra anche perché i termini utente e deployer non siano sinonimi. Più lavoratori possono utilizzare un sistema aziendale senza creare per questo un numero equivalente di ambiti autonomi di responsabilità normativa. La responsabilità effettiva e le modalità di utilizzo determinano i ruoli. [17]

Più complesso è l'utilizzo non autorizzato di un account privato per compiti aziendali. L'eccezione legale per le attività personali non professionali non si applica per il solo fatto che l'account sia stato pagato privatamente. Tuttavia, il solo collegamento professionale non comporta un'attribuzione definitiva del ruolo al lavoratore. Fra gli elementi da esaminare rientrano l'incarico, la conoscenza, la tolleranza, le istruzioni e la possibilità effettiva di esercitare un'influenza. Le violazioni degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro e i ruoli normativi devono essere valutati separatamente. La violazione di una regola aziendale di utilizzo non determina automaticamente chi debba essere qualificato come deployer nei confronti dell'autorità di vigilanza del mercato. [18]

Il datore di lavoro può cumulare più ruoli. Se fa sviluppare un proprio sistema e lo mette in servizio per sé con il proprio nome, occorre esaminare la definizione di fornitore. Se poi utilizza il sistema nella propria organizzazione, possono sorgere anche questioni relative alla qualità di deployer. Tuttavia, la semplice configurazione di un servizio di terzi o la redazione di una singola istruzione per un chatbot non fondano in ogni caso la qualità di fornitore. La distinzio-

16 Regolamento (UE) 2024/1689, articolo 3, punti 3 e 4, e articolo 2, paragrafo 10. Sulla definizione originaria di fornitore e sulla successiva acquisizione della qualità di fornitore, *Hüger* / *Radtke*, MMR 2026, 21 (21–22).

17 Regolamento (UE) 2024/1689, articolo 3, punto 4, e considerando 13.

18 Regolamento (UE) 2024/1689, articolo 2, paragrafo 10, e articolo 3, punto 4; sulla distinzione della responsabilità sotto la propria autorità, considerando 13.