

CAPITOLO IX
INTELLIGENZA ARTIFICIALE E DIRITTO DEL LAVORO
Commento agli artt. 11-13
*Alessandra Ingrao, Francesca Marinelli**

SOMMARIO: 1. IA e diritto del lavoro: come si inserisce la legge n. 132/2025 nel diritto del lavoro vigente tra criticità e opportunità. – 2. L’art. 11: disposizioni sull’uso dell’IA in materia di lavoro. – 3. L’art. 12: l’Osservatorio sull’adozione di sistemi di IA nel mondo del lavoro. – 4. L’art. 13: Disposizioni in materia di professioni intellettuali. – *Riferimenti bibliografici.*

1. *LA e diritto del lavoro: come si inserisce la legge n. 132/2025 nel diritto del lavoro vigente tra criticità e opportunità.*

Il diritto del lavoro ha rappresentato, sin dalle prime applicazioni dell’IA nei contesti organizzativi, un punto di osservazione privilegiato per valutarne l’impatto sui diritti delle persone che lavorano. Sebbene il bilancio non possa ancora dirsi compiuto, può già cogliersi una non trascurabile capacità del sistema giuslavoristico di rimodulare strumenti di tutela già presenti nell’ordinamento, alle problematiche poste dall’impiego dell’IA¹.

Infatti, da un lato, i limiti creati dallo Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970) in materia di controlli a distanza sulla prestazione lavorativa continuano a offrire un argine alla raccolta generalizzata di dati personali mediante

* Sebbene il lavoro sia il frutto di una riflessione comune delle due autrici i §§ 1 e 2 sono imputabili ad *Alessandra Ingrao*, i §§ 3 e 4 a *Francesca Marinelli*.

¹ Sia consentito rinviare a M.T. CARINCI, A. INGRAO, *L’impatto dell’AI Act sul diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. e rel. ind.*, 2025, p. 451 ss. Cfr. altresì: M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e diritto. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2023; L. ZOPPOLI, *Il Diritto del lavoro dopo l’avvento dell’LA: aggiornamento o stravolgimento? Qualche utile appunto*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2024, p. 409 ss.

tecnologie digitali, nella misura in cui richiedono un impiego proporzionato di tali strumenti, soggetto ad un controllo sindacale. Dall'altro, il diritto antidiscriminatorio fornisce presidi rilevanti contro le distorsioni generate da sistemi decisionali automatizzati, intervenendo anche in assenza di intento soggettivo, nei casi in cui l'algoritmo produca effetti oggettivamente lesivi nei confronti di gruppi protetti. Non meno significativa si rivela, in questo scenario, la tenuta del modello integrato di protezione della salute e sicurezza, oggi sollecitato dalla crescente diffusione di robot e cobot nei luoghi di lavoro, chiamati a operare in stretta interazione con l'uomo. Parimenti, la nozione di subordinazione – pur nella sua struttura tradizionale incentrata sul potere direttivo – ha mostrato una notevole capacità attrattiva, consentendo di ricondurre nell'alveo del lavoro subordinato anche forme di eterodirezione algoritmica dei lavoratori, come quelle sperimentate nelle piattaforme digitali della c.d. gig economy.

A tutto ciò si affiancano esperienze che segnalano una crescente consapevolezza collettiva: basti citare, sul piano internazionale, l'accordo collettivo raggiunto a conclusione degli scioperi a Hollywood, che ha introdotto limiti contrattuali all'uso dell'IA in settori creativi come il doppiaggio e la sceneggiatura per evitare la sostituzione dei lavoratori.

È in questo contesto stratificato e dinamico che si colloca la legge italiana n. 132/2025 che mira a costruire un primo assetto regolativo nazionale sull'IA, in raccordo con il Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act). Il suo intento dichiarato è quello di affiancare alla cornice europea una declinazione interna capace di valorizzare le specificità dei singoli settori, tra cui il lavoro che sarà oggetto di analisi nelle pagine che seguono.

Tuttavia, la struttura della legge, ancora ampiamente programmatica e incompleta, in attesa dei decreti attuativi, rende incerta la sua effettiva portata applicativa. Alcuni rischi paiono tuttavia già facili da intravedere e, cioè, quelli di una sovrapposizione con le normative esistenti e un coordinamento fragile tra autorità competenti, in vista anche e, soprattutto, di una trasposizione meramente formale di principi, non accompagnata da strumenti operativi di controllo, formazione e partecipazione.

2. *L'art. 11: disposizioni sull'uso dell'IA in materia di lavoro.*

L'art. 11 della legge n. 132/2025 rappresenta insieme all'art. 13 (di cui si dirà *infra*) l'unico tentativo, nell'ambito della legge, di affrontare in modo diretto la relazione tra IA e rapporto di lavoro.

La disposizione, articolata in tre soli commi, è investita di un compito di ampia portata, ossia quello di raccordare il nuovo quadro regolativo europeo delineato dall'AI Act (Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 giugno 2024) con l'insieme, ampio e stratificato, delle norme lavoristiche applicabili nei diversi scenari in cui l'IA è usata nel contesto occupazionale. Si pensi, in particolare, all'utilizzo di sistemi di IA da parte del datore di lavoro nei processi organizzativi o decisionali che coinvolgono il personale; ma anche all'impiego di tecnologie algoritmiche da parte di intermediari attivi nel mercato del lavoro per finalità di reclutamento e selezione; o ancora, alle ipotesi, tutt'altro che marginali, in cui sia il lavoratore stesso a fare uso di strumenti di IA generativa nello svolgimento della propria attività.

Si può fin da ora formulare una prima conclusione, che l'analisi che segue avrà cura di dimostrare: l'art. 11, pur muovendo da premesse condivisibili sul piano dei principi, non sembra in grado di assicurare un effettivo coordinamento tra l'architettura europea dell'AI Act e le specificità del diritto del lavoro nazionale. Ne risulta un assetto nel quale l'ambizione regolativa cede il passo a formulazioni generiche e inesatte, con il rischio che la promessa di integrazione tra innovazione tecnologica e tutela giuridica resti priva di effettiva attuazione o, peggio, sia foriera di ambiguità interpretative che finiranno per aumentare il contenzioso.

Muovendo dall'analisi del primo comma dell'art. 11, si osserva come il legislatore individui, in forma apparentemente tassativa, alcune finalità cui dovrebbe essere orientato l'impiego dell'IA nei contesti lavorativi: il miglioramento delle condizioni di lavoro, la tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore, l'accrescimento della qualità delle prestazioni e della produttività.

La disposizione, per come è formulata, sembra dunque riferirsi esclusivamente a un utilizzo dei sistemi da parte del datore di lavoro all'interno dell'organizzazione produttiva, trascurando del tutto il profilo – ormai rilevante e per nulla episodico – dell'impiego dell'IA nel mercato del lavoro, e in particolare nelle fasi di selezione, reclutamento e classificazione algoritmica dei candidati, dove tali tecnologie sono già ampiamente operative.

Una volta circoscritto l'ambito applicativo alla sola dimensione intra-organizzativa, la questione si sposta sul piano della qualificazione giuridica della norma. Occorre infatti domandarsi se l'intento del legislatore sia quello di vincolare il potere organizzativo/direttivo datoriale, rendendolo legittimo solo in presenza del perseguimento delle finalità suindicate, in una sorta di funzionalizzazione "forte" dell'esercizio del potere medesimo. Una simile interpretazione, tuttavia, conduce a esiti difficilmente sostenibili; infatti, essa implicherebbe che ogni impiego dell'IA al di fuori di almeno uno degli scopi elencati –

pur in assenza di lesione di diritti dei lavoratori – debba ritenersi illecito. È dunque più ragionevole leggere il comma primo in una chiave programmatica, come espressione cioè di un indirizzo di principio volto a orientare gli usi tecnologici in senso favorevole alla persona che lavora. Sia consentito osservare, tuttavia, che il principio del *favor personae*, potrebbe essere contraddetto dal riferimento all'uso dell'IA per scopi di aumento della produttività individuale, perché esso evoca scenari organizzativi dominati dal “*diktat*” della *iper-performance* che si pone in contraddizione con la esigenza di tutela psico-fisica della personalità del lavoratore. Ad ogni modo, le finalità elencate nella disposizione assumono la funzione di criteri di interpretazione e valutazione delle prassi applicative orientate al rispetto dei diritti fondamentali del prestatore (salute, dignità e libertà), piuttosto che veri e propri vincoli giuridici al potere datoriale.

Il secondo comma dell'art. 11 enuncia, sempre nella logica programmatica anzidetta, una serie di caratteristiche desiderabili dell'impiego dell'IA in ambito lavorativo – sicurezza, affidabilità, trasparenza, rispetto della dignità e tutela della riservatezza – e richiama l'obbligo per il datore di lavoro (o per il committente nei rapporti di lavoro autonomo collaborativo) di informare il lavoratore dell'utilizzo dell'IA «nei casi e con le modalità di cui» all'art. 1-*bis* del d.lgs. n. 152/1997 introdotto dal c.d. “Decreto Trasparenza” (d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104). Si tratta, anche in questo caso, di una previsione che muove da principi condivisibili, ma che appare strutturalmente manchevole oltretutto fragile sotto il profilo dell'efficacia regolativa.

Il rinvio alla disciplina del cosiddetto “Decreto Trasparenza” si presenta, infatti, poco articolato e inadeguato per almeno due ordini di ragioni.

In primo luogo, sul piano dei destinatari dell'informazione, il comma 2 sembra prescindere del tutto dalla dimensione collettiva dell'informazione, la cui rilevanza è oggi accresciuta dalla diffusione di sistemi automatizzati capaci di incidere in modo sistemico sui processi organizzativi e decisionali dell'impresa, e dunque su platee estese di lavoratori. Una informazione confinata al solo piano individuale rischierebbe di tradursi in un adempimento puramente formale, privo di effettiva utilità. Non è un caso che lo stesso art. 1-*bis* del d.lgs. n. 152/1997 preveda espressamente la comunicazione anche alle rappresentanze sindacali aziendali, ovvero alla RSA o alla RSU, e, in loro assenza, alle articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Analoga attenzione alla dimensione collettiva si rinviene, peraltro, nell'art. 26 dell'AI Act, il quale stabilisce che, prima di mettere in servizio un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro, il datore di lavoro, in qualità di *deployer*, debba informare non solo i lavoratori interessati, ma anche i loro rappresentanti. Appare quindi difficilmente comprensibile che

una norma interna avente finalità di coordinamento ometta proprio questo profilo, che costituisce condizione essenziale per garantire un controllo effettivo e informato sugli effetti che l'impiego dell'IA è in grado di produrre sui lavoratori. Appare quasi superfluo ricordare che le disposizioni citate – tanto di fonte interna quanto eurounitaria – continueranno a trovare applicazione, e che i diritti di informazione sindacale ivi previsti restano pienamente integri, non risultando in alcun modo incisi o ridimensionati dalla previsione dell'art. 11.

Il secondo problema che circonda la norma in esame riguarda l'ambito applicativo dell'obbligo di trasparenza individuale previsto dall'art. 11. Dalla lettera della disposizione sembrerebbe che esso sia destinato ad applicarsi «nei casi» di cui all'art. 1-*bis* d.lgs. n. 152/1997, e cioè solo in ipotesi di sistemi decisionali e di monitoraggio integralmente automatizzati, escludendo dall'ambito applicativo tutti i sistemi di IA che per funzionare necessitano di intervento umano (per esempio l'inserzione dei dati). Si ricorda che l'art. 1-*bis*, introdotto inizialmente in una versione ad “ampio spettro” nel 2022 è stato poi modificato in senso restrittivo dal c.d. Decreto lavoro (art. 26, comma 2, d.l. n. 48/2023, conv. legge n. 85/2023² in assenza peraltro di doverosa³ consultazione del Garante per la *privacy*. L'intento legislativo di ridimensionare gli obblighi informativi per ridurli ai meri sistemi che operano con un grado di autonomia tale da rendere l'intervento umano assente o accessorio è stato però paralizzato dalla giurisprudenza di merito nel caso di impiego di algoritmi nelle piattaforme digitali dei c.d. *riders*⁴ e, perciò, si reputa che il lavoratore e i rappresentati sindacali

² Sull'onda della opzione restrittiva suggerita in precedenza dalle circolari n. 19 del 20 settembre 2022 del Ministero del Lavoro e n. 4 del 10 agosto 2022 dell'INL. *Contra* Garante per la protezione dei dati personali 13 dicembre 2022, n. 9844960; M.T. CARINCI, S. GIUDICI, G. PERRI, *Obblighi di informazioni e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis “Decreto Trasparenza”): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, in *Labor*, 2023, p. 5 ss.

³ L'art. 36, par. 4 del Regolamento *privacy* prevede che gli Stati membri consultino l'Autorità di controllo durante l'elaborazione di una proposta di atto legislativo, che debba essere adottato dai parlamenti nazionali, o di misura regolamentare, concernente il trattamento di dati personali. Peraltro, il Decreto Trasparenza dimentica di inquadrare l'art. 1-*bis* tra le disposizioni più specifiche in senso favorevole al lavoratore che gli Stati – ai sensi dell'art. 88 Regolamento *privacy* – possono emanare.

⁴ Trib. Palermo, 20 giugno 2023, in *Arg. dir. lav.*, 2023, p. 1228 ss., con nota di DE PETRIS; Trib. Torino, 5 agosto 2023, in *Arg. dir. lav.* 2024, p. 111 ss., con nota di SCELISI. La norma include sistemi che non prevedono l'intervento umano contemporaneo o successivo rispetto alla decisione del sistema o al monitoraggio – che invece ben potrebbe intervenire nelle fasi antecedenti (inserimento dati).

in azienda andranno informati di qualsiasi impiego dell'IA, anche qualora il suo funzionamento richieda un intervento umano.

Infine, il riferimento alla “trasparenza” si risolve in una formula generica, che non introduce requisiti sostanziali in ordine all'accessibilità, intelligibilità e verificabilità delle logiche algoritmiche impiegate. Nessuna indicazione viene fornita, ad esempio, sulle metriche utilizzate dai modelli, sui dati che li alimentano, o sulle modalità con cui i lavoratori – o le loro rappresentanze – possano esercitare un controllo effettivo sui processi automatizzati. Il rischio pertanto è quello di riproporre un impianto informativo già sperimentato, ma largamente inefficace: un'informazione formalmente corretta, ma sostanzialmente opaca, spesso incomprensibile per i soggetti destinatari e priva di reale funzione abilitante. In definitiva, l'assenza nel secondo comma di un vero e proprio diritto alla conoscibilità (*explicability*) individuale e collettiva delle tecnologie impiegate costituisce un punto critico che indebolisce l'intera architettura della norma.

Il terzo comma dell'art. 11 affronta il tema, ormai centrale, delle discriminazioni connesse all'impiego dell'IA nei rapporti di lavoro⁵. Si tratta di un ambito nel quale l'esperienza applicativa ha già fornito esempi significativi di criticità, non soltanto nel settore delle piattaforme digitali⁶ – ove i sistemi di *ranking* algoritmico finiscono per attribuire le occasioni di lavoro preferibilmente a quei *riders* che non presentino penalizzazioni, spesso costruite su criteri opachi e potenzialmente discriminatori, dando luogo a meccanismi selettivi dei “migliori” – ma anche, più in generale, nel mercato del lavoro. È noto, al riguardo, il caso del sistema di reclutamento adottato da Amazon, addestrato su dati storici prevalentemente riferiti a *curricula* maschili, che finiva per escludere sistematicamente le candidature femminili.

A fronte di un fenomeno complesso quale quello della discriminazione algoritmica, che avrebbe richiesto un intervento normativo ben più meditato sul piano delle tecniche di prevenzione e contrasto, il comma 3 della norma in commento si limita a riaffermare, in termini generici, il divieto di discriminazione. La disposizione sembra quasi confidare nella forza performativa del precepto legislativo, come se fosse sufficiente un enunciato programmatico per neutralizzare gli effetti distorsivi di processi decisionali automatizzati che,

⁵ Per un'analisi del fenomeno sia consentito rinviare a A. INGRAO, voce *Contratto di lavoro e digitalizzazione*, in *Enc. dir.*, 2023, p. 245 ss.

⁶ M.V. BALLESTRERO, *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, 2021, p. 104 ss.; M. BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *Labour & Law Issues*, 2019, p. 1 ss.

spesso, sfuggono al controllo diretto dell'impresa stessa e si radicano nelle logiche inferenziali della macchina o nei *bias* contenuti nei dati di addestramento.

Non a caso, la disciplina giuslavoristica delle discriminazioni ha da tempo consolidato un approccio oggettivo, che prescinde dall'intenzionalità soggettiva dell'autore della condotta, proprio per cogliere quegli effetti lesivi che si producono anche in assenza di dolo o colpa. Proprio per questo sorprende che la norma si limiti a ripetere un divieto già pienamente accolto nell'ordinamento, accompagnandolo con un elenco non esaustivo di fattori discriminatori già oggetto di protezione, tanto nel diritto interno quanto in quello unionale. La fattura della disposizione risulta perciò approssimativa; più utile sarebbe stato un rinvio espresso agli strumenti antidiscriminatori già vigenti, o, ancor meglio, l'introduzione di presidi specifici per i sistemi automatizzati, in linea con le indicazioni dell'AI Act in materia di qualità dei dati, monitoraggio degli *output* e analisi dei rischi.

La ridondanza della previsione, unita alla totale assenza di strumenti operativi di verifica, controllo e rimedio, restituisce l'immagine di un legislatore che non ha ancora fatto propri i termini reali della sfida rappresentata dal principio di equità algoritmica, continuando a trasporre categorie tradizionali in un contesto che esigerebbe invece un pensiero giuridico nuovo, più tecnico e maggiormente consapevole delle implicazioni concrete dell'automatizzazione.

3. *L'art. 12: l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di IA nel mondo del lavoro.*

Consapevole dell'impatto epocale che l'utilizzo di uno strumento come l'IA è destinato a determinare sui luoghi di lavoro e, quindi, della fondamentale importanza, da un lato, di massimizzarne i benefici e, dall'altro, di contenerne i rischi, il legislatore ha deciso di istituire, nell'ambito dell'art. 12 della legge n. 132/2025, un "Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro".

A ben guardare, le attività affidate a questo Osservatorio (costituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e presieduto dallo stesso Ministro o da un suo rappresentante – e la cui composizione e funzionamento sono rimandati ad un successivo decreto ministeriale non ancora adottato), sono molteplici e, per ora, non del tutto definite; l'articolo in parola, infatti, si limita ad elencarne espressamente quattro, rinviando al già citato decreto attuativo la specificazione di compiti ulteriori.

Le attività espressamente definite dal legislatore appaiono, comunque, tutt'altro che marginali, in quanto consistono: nella definizione delle strategie

sull'utilizzo dell'IA in ambito lavorativo; nel monitoraggio dell'impatto dell'IA sul mercato del lavoro; nell'identificazione dei settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'IA; nella promozione della formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di IA.

Sebbene non si possa che giudicare positivamente l'introduzione di un organismo di tal fatta nel nostro sistema e, sebbene sia ancora troppo presto per poter svolgere qualsiasi tipo di valutazione circa l'utilità di tale attore, non si può nondimeno non rilevare, in questa sede, quanto, al di là delle parole spese dal legislatore nell'articolo in commento, sia evidente lo scarso investimento fatto sul suddetto organismo. Ciò appare evidente laddove nell'art. 12 si legge, da un lato, che «All'istituzione e al funzionamento dell'Osservatorio si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente» e, dall'altro, che «Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati».

4. *L'art. 13: Disposizioni in materia di professioni intellettuali.*

L'art. 13 della legge in commento si occupa di una pratica sempre più diffusa e, cioè, dell'uso dell'AI nell'ambito dello svolgimento di prestazioni di lavoro intellettuale.

La norma – brevissima nonostante la rilevanza e complessità della questione a causa sia dei risvolti di responsabilità che ne seguono⁷, sia dell'impatto che tale pratica è in grado di determinare sulla integrità delle professioni⁸ – si compone, infatti, di appena due commi.

Nel primo comma il legislatore rivendica con forza il principio della centralità del lavoro umano laddove sancisce che l'utilizzo di sistemi di IA nelle professioni intellettuali deve essere finalizzato al solo esercizio delle attività strumentali e di supporto all'attività professionale, dovendo rimanere prevalente il

⁷ Si veda, da ultimo, TAR Lombardia, 21 ottobre 2025, n. 334 che, avendo rilevato da parte di un legale l'uso non verificato dell'IA generativa nella redazione di atti giudiziari, ha trasmesso gli atti al Consiglio dell'Ordine degli Avvocati competente per valutazioni di natura deontologica. Precedentemente v. Trib. Torino, Sez. lav., 16 settembre 2025, n. 2120 e Trib. Firenze, ord. 14 marzo 2025 che si sono interrogati sul tema della responsabilità aggravata per uso improprio dell'IA nella redazione di atti difensivi.

⁸ Si rinvia sul punto a M. VALENTINI, *L'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nella professione forense*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2025.

lavoro intellettuale oggetto della prestazione d'opera. Come dire: l'IA può essere utilizzata solo come aiuto, mai come sostituto, del lavoro intellettuale umano.

Il secondo comma affronta, invece, il tema della trasparenza nell'uso dell'IA. In particolare, l'art. 13, facendo leva sul rapporto fiduciario tra professionista e cliente, pone in capo al primo un dovere di informazione specifico sia quanto all'*an* che al *quomodo*. Il professionista, infatti, deve non solo comunicare al cliente i sistemi di IA che utilizza nello svolgimento della prestazione intellettuale, ma anche premurarsi di farlo utilizzando un linguaggio chiaro, semplice ed esaustivo così da risultare comprensibile al cliente.

Riferimenti bibliografici.

- ALAIMO A., *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale. Un treno al traguardo con alcuni vagoni rimasti fermi*, in *Federalismi*, 2024, p. 231 ss.
- BALLESTRERO M.V., *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, 2021, p. 104 ss.
- BARBERA M., *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *Labour & Law Issues*, 2019, p. 1 ss.
- BELLAVISTA A., R. SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022.
- BIASI M. (a cura di), *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2024.
- BRINO V., *La tutela della persona che lavora nell'era dell'IA tra sfide etiche e giuridiche*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2024, p. 431 ss.
- CARINCI M.T., GIUDICI S., PERRI G., *Obblighi di informazioni e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, in *Labor*, 2023, p. 1 ss.
- CARINCI M.T., INGRAO A., *L'impatto dell'AI Act sul diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. e rel. ind.*, 2025, p. 451 ss.
- CIUCCIOVINO S., *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del Regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, in *Dir. rel. ind.*, 2024, p. 573 ss.
- CRISTOFOLINI C., *Navigating the Impact of AI Systems in the Workplace: Strengths and Loopholes of the EU AI Act from a Labour Perspective*, in *Italian Labour Law e-Journal*, n. 17/2024, p. 75 ss.
- FAIOLI M., *Assessing Risks and Liabilities of AI-Powered Robots in the Workplace. An EU-US Comparison*, in *Diritto della Sicurezza sul lavoro*, n. 1/2025, p. 79 ss.
- INGRAO A., voce *Contratto di lavoro e digitalizzazione*, in *Enc. dir.*, 2023.
- LO FARO A., *Algorithmic Decision Making e gestione dei rapporti di lavoro: cosa abbiamo imparato dalle piattaforme*, in *Federalismi*, n. 25/2022, p. 189 ss.

- LOI P., *Il rischio proporzionato nella proposta di regolamento sull'IA e i suoi effetti nel rapporto di lavoro*, in *Federalismi*, 2023, p. 239 ss.
- GARGIULO U., *Intelligenza Artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell'autonomia collettiva*, in *Federalismi*, n. 29/2023, p. 171 ss.
- MANTELERO A., PERUZZI M., *L'AI e la gestione del rischio nel sistema integrato delle fonti*, in *Riv. giur. lav. e prev. soc.*, n. 4/2024, p. 517 ss.
- NOVELLA M., *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *Lavoro e Diritto*, n. 3-4/2021, p. 451 ss.
- PERUZZI M., *Intelligenza artificiale e diritto. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2023.
- RESTA G., *Cosa c'è di "europeo" nella proposta di regolamento Ue sull'intelligenza artificiale?*, in *Dir. informazione e informatica*, 2022, p. 325 ss.
- TEBANO L., *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020.
- TEBANO L., *Poteri datoriali e dati biometrici nel contesto dell'AI Act*, in *Federalismi*, 2023, p. 198 ss.
- VALENTINI M., *L'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nella professione forense*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2025.
- ZAPPALÀ L., *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, Biblioteca 20 maggio 2021, 2, p. 98 ss.
- ZOPPOLI L., *Il Diritto del lavoro dopo l'avvento dell'IA: aggiornamento o stravolgimento? Qualche utile appunto*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2024, p. 409 ss.