



Intervista dei sindacati sull'IA: rischi, tutele e strategie per il lavoro

FRANCESCO SINOPOLI

Presidente
Fondazione Di Vittorio
f.sinopoli@fdv.cgil.it

MARCO LAI

Direttore
Centro studi Cisl
marco_lai@cisl.it

FRANCESCO MARIA GENNARO

Segreteria generale UIL e del comitato UIL l'IA
f.gennaro@uni.it

ABSTRACT

The roundtable brings together representatives from CGIL, CISL, and UIL to address the main challenges posed by artificial intelligence in the world of work. Structured around four guiding questions, the discussion explores risks and opportunities for workers, trade union tools and strategies, the interaction between regulatory levels (company, national, EU), and the relationship between collective bargaining and legislative intervention. The aim is to offer both a critical and operational reflection on the union's role in shaping technological innovation, rather than merely reacting to it.

Keywords: artificial intelligence; work; trade union; collective bargaining; technological risk; workers' protection; innovation.

<https://doi.org/10.60923/issn.2421-2695/23638>

Intervista dei sindacati sull'IA: rischi, tutele e strategie per il lavoro

SOMMARIO: 1. Intelligenza artificiale e lavoro. – 2. Quale ruolo per il sindacato e con quali strumenti? – 3. A quale livello si gioca la partita dell'intelligenza artificiale nel lavoro? – 4. Regole leggere o intervento forte?

1. Intelligenza artificiale e lavoro.

L'intelligenza artificiale sta entrando progressivamente nei luoghi di lavoro, talvolta silenziosa, talvolta dirompente, modifica compiti, poteri e tempi. Dal vostro punto di osservazione, quali sono le problematiche che oggi si impongono con più urgenza? Dove vedete i principali rischi per i lavoratori? E quali opportunità si possono intravedere?

F. Sinopoli (FDV-Cgil): Sul IA e lavoro, il primo e quasi naturale timore è che le tecnologie possano a breve sostituire molta parte del lavoro esistente, non soltanto quello esecutivo, ma anche decisionale e persino creativo che fin qui è stato prerogativa degli esseri umani. Baldwin (Rivoluzione globotica. Globalizzazione, robotica e futuro del lavoro, Il Mulino, 2020) parla di “robot-colletti bianchi”.

In realtà, però, il lavoro non sta scomparendo. Anche se *non si vede*, l'IA ha bisogno di una moltitudine di lavoratori e lavoratrici digitali sottopagati e iper-sfruttati nel sud globale. È il fenomeno occulto dei *data-workers*, coloro che addestrano l'IA etichettando i dati e moderando i contenuti online. Si veda Casilli (Schiavi del click. Perché lavoriamo tutti per il nuovo capitalismo, Feltrinelli, 2019 e ivi la postfazione di D. Méda; cfr. inoltre Gray, Siddarth Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass, Houghton Mifflin Harcourt, 2019).

D'altra parte, anche qui, non si sta avverando la tanto temuta “fine del lavoro”, per le incertezze di funzionamento e i costi degli investimenti (in Italia anche per il ritardo del sistema produttivo).

Ciò non significa che il sindacato non debba preoccuparsi del rischio occupazionale. È prevedibile che a breve l'IA raggiunga un livello tale di autonomia da poter sostituire il lavoro umano. Alcune professioni stanno già scomparendo e c'è un problema di adattamento delle competenze che rischia di lasciare indietro soprattutto i meno giovani, anche perché i processi tecnologici hanno un ritmo vertiginoso: la rapidità con cui si rischia di perdere posti di lavoro, non corrisponde ai tempi molto più lunghi di aggiornamento professionale delle persone e di crezione di nuovi posti di lavoro.

D'altra parte, il sindacato non deve perdere di vista il rischio più immediato, cioè che, mentre si aspetta la “fine del lavoro” (la cui minaccia già indebolisce il potere

contrattuale di chi lavora), l'IA intanto intervenga sulla natura del lavoro, allargando le disuguaglianze e aumentando la concentrazione della ricchezza.

Quello che sta già oggi accadendo è che l'IA aumenta la divisione del lavoro, lo denigra e lo riduce a task. Le nuove tecnologie parcellizzano il lavoro, lo rendono più pesante, aumentano i ritmi, lo stress e la video-sorveglianza digitale, dequalificano molte professioni. Non si chiede a chi lavora di fare meno, ma di più e più in fretta, relegando anche le professioni più qualificate, a controllare cosa ha già fatto l'algoritmo. Il rischio non è, quindi, soltanto la possibile perdita di lavoro, ma la riduzione dei diritti e dei salari.

Gli effetti delle nuove tecnologie riguardano anche il lavoro più tradizionale, ma sono più visibili sulle piattaforme dei riders o nei magazzini di Amazon, dove gli algoritmi sono organizzano il lavoro, lo monitorano in modo asfissiante e a volte degradante, dettano i ritmi, impongono *routine* rigorose per ridurre tempi morti e anomalie. A volte, possono persino licenziare.

Certo, la tecnologia può anche essere strumento di emancipazione, può ridurre l'orario di lavoro e liberarci dai compiti più noiosi e ripetitivi. Dobbiamo però sapere che non è quello che sta accadendo. Anche perché, l'IA è prima di tutto un sistema di oligopolio nelle mani di pochissime enormi imprese al mondo, che detengono il potere economico e politico, ma anche la tutela della democrazia, della libertà e dei diritti fondamentali.

M. Lai (Cisl): L'innovazione tecnologica ed il suo rapporto con l'umano non rappresenta una novità (negli anni '50 si parlava di *intelligenza aliena*), ma la portata delle trasformazioni in atto è per molti aspetti dirompente.

Di "strumento affascinante e tremendo", i cui benefici o danni dipendono dall'uso che se ne fa, ha parlato a proposito di I.A. Papa Francesco nel suo intervento al vertice del G7 a Borgo Egnazia il 14 giugno 2024, mettendo peraltro in rilievo come si tratti di uno strumento *sui generis*, che può apprendere autonomamente e produrre risultati anche diversi rispetto ai compiti assegnati.

D'altro lato il suo essere *strumento* implica che rimane in capo all'essere umano la capacità decisionale e la conseguente responsabilità, sul versante normativo (civile e penale), di quanto richiesto ai sistemi di I.A.

Lo sviluppo pervasivo della *digitalizzazione* e all'interno di essa dei sistemi di intelligenza artificiale, fa sì che, per aspetti significativi della nostra esistenza, si sia immersi in una dimensione *on-life*, in continua interazione tra realtà materiale e realtà virtuale.

Senza necessariamente aderire al partito degli *apocalittici*, per i quali sarà comunque un disastro o, viceversa, degli *integrati*, pronti ad accettare qualsiasi novità tecnologica, rispetto alla digitalizzazione ed all'espandersi dell'intelligenza artificiale è necessario promuovere un approccio che abbia al centro la persona, mantenendo sotto

controllo gli aspetti critici, riguardanti anche il lavoro (sia sul versante della selezione del personale e del mercato del lavoro che della gestione del rapporto di lavoro).

È da evidenziare inoltre come la digitalizzazione spinga verso una atomizzazione dei rapporti, con possibile riduzione dei legami sociali. Tutto è giocato principalmente tra il singolo lavoratore, lo strumento di lavoro ed il referente aziendale, più o meno virtuale. Il rischio di isolamento è particolarmente elevato, venendosi a superare la dimensione del lavoro come comunità, relazione sociale tra persone, anche fisicamente intesa.

D'altro lato l'applicazione consapevole dell'intelligenza artificiale può fornire rilevanti opportunità. Si pensi ad esempio alla materia della salute e sicurezza del lavoro. In una prospettiva di prevenzione l'I.A. potrebbe prestarsi quale strumento sostitutivo dei lavoratori per svolgere lavori particolarmente rischiosi e/o gravosi o usuranti o di allarme rispetto a situazioni pericolose. Così nel settore della sensoristica applicata alla sicurezza delle infrastrutture, esposte al rischio di frane o esplosioni, o degli ambienti confinati, in grado di fornire segnali di allerta in tempo reale al manifestarsi di pericoli.

F.M. Gennaro (Uil) L'intelligenza artificiale è già oggi una trasformazione profonda, pervasiva e inarrestabile, anche e soprattutto nel mondo del lavoro e dei luoghi di lavoro.

Le sue potenzialità prefigurano prospettive e scenari inimmaginabili, fino a qualche anno addietro, di trasformazione positiva del lavoro. Ma la sua integrazione nei processi produttivi e organizzativi non è esente da rischi, e richiede un sistema di regole stringenti.

Le problematiche più urgenti derivano, infatti proprio dall'assenza di una regolamentazione adeguata e che sia già messa a terra: senza norme (a cui si affianca la centralità della contrattazione, ma ci ritorniamo dopo) l'introduzione dell'IA può amplificare disuguaglianze, favorire sostituzione tecnologica e introdurre forme di controllo invasive.

Noi pensiamo che alla base di tutto il ragionamento ci debba essere il rifiuto di ogni forma di *deregulation*. Studiosi di fama mondiale, come uno dei padri dell'IA del calibro di Geoffrey Hinton, insistono sulla necessità di una legislazione solida che porti a trasparenza, supervisione umana e regole chiare, altrimenti i rischi diventerebbero di una pericolosità incalcolabile. E su questo piano, nel solco della tradizione europea, il sasso lanciato dall'AI Act è un primo passo incoraggiante. Sul piano occupazionale, le stime oscillano tra scenari timidamente espansivi e rischi di significativa desertificazione: per questa ragione occorre agire su formazione, riqualificazione e sostegno ai lavoratori meno integrabili nei nuovi processi.

Tra i rischi principali, vi sono senza dubbio il peggioramento delle condizioni di lavoro con possibilità di sovraccarichi imposti attraverso algoritmi, la dequalificazione delle competenze, la sorveglianza digitale e le minacce alla privacy e la possibilità che

l'IA diventi una leva per la riduzione dei costi anziché per il rafforzamento della qualità del lavoro.

Tuttavia, pensiamo che vi siano anche potenziali opportunità: miglioramento della sicurezza sul lavoro, riduzione delle attività usuranti e ripetitive, crescita di competitività che dovrà fare rima con redistribuzione tra lavoratrici e lavoratori di quel plus di produttività intervenuto con l'IA. L'IA dovremo fare in modo che diventi un «assistente amplificatore dell'uomo», integrando il lavoro umano e non sostituendolo, così da liberare tempo e aumentare la qualità del lavoro. L'obiettivo, per la UIL, è usare l'IA come leva per ridurre disuguaglianze e redistribuire i benefici della produttività, trasformandola in un'opportunità sociale, di migliore conciliazione tra tempi di vita e lavoro e non in un fattore di esclusione.

L'obiettivo dovrà essere un percorso etico e socialmente sostenibile di questa grande rivoluzione.

2. Quale ruolo per il sindacato e con quali strumenti?

Di fronte ai processi di innovazione tecnologica, il sindacato è chiamato a ripensare il proprio ruolo, non solo difensivo, ma, eventualmente, anche propositivo e collaborativo. Ma quali strumenti può agire? Il conflitto resta uno snodo imprescindibile? Oppure è la via negoziale a offrire maggiori margini di efficacia? C'è, infine, spazio reale per una partecipazione strategica del sindacato alle scelte d'impresa in materia di investimento e di implementazione dei sistemi di intelligenza artificiale?

F. Sinopoli (FDV-Cgil): La sfida per il sindacato è prima di tutto non accettare il piano di una discussione fatalista. La tecnologia non è neutra, non è infallibile, né inevitabile. Il punto è come intervenire per governare i processi in modo democratico e redistribuire la ricchezza prodotta. Nella storia, i vantaggi del progresso non sono stati mai redistribuiti alla collettività in modo naturale, ma grazie rapporti sociali che si sono determinati (si veda Acemoglu, Johnson Potere e progresso, Il Saggiatore, 2023).

Il terreno del conflitto sociale resta imprescindibile, ma, al tempo stesso, il sindacato deve interrogarsi sugli effetti dell'IA sul lavoro e provare a contrattarli e normarli.

Il primo obiettivo è difendere l'occupazione e rivendicare la riduzione l'orario di lavoro a parità di salario. Poi comprendere come cambia l'organizzazione del lavoro (anche perché spesso i processi sono poco trasparenti e poco visibili) e intervenire per impedire l'aumento dei ritmi e dello stress, la riduzione dei salari e dei diritti, la dequalificazione delle professioni.

Il sindacato deve rivendicare il coinvolgimento nei processi di implementazione delle nuove tecnologie e nei percorsi di formazione, aggiornamento e riconoscimento professionale, affinché non aumentino le disuguaglianze nei posti di lavoro e nessuno resti indietro, soprattutto i meno giovani.

Va preteso il rispetto delle norme esistenti e al tempo stesso che venga normato ciò che non lo è, per esempio sull'uso dei dati digitali, sulla loro trasparenza, sul rispetto della privacy e ancora prima della dignità di chi lavora. Va posto anche il tema del riconoscimento salariale dei dati digitali. I *big data* sono il nuovo petrolio dell'economia basata sull'IA, perché sono necessari al suo addestramento, ma il valore che essi determinano non è redistribuito a chi lo produce.

A monte, il sindacato deve interrogarsi su quali sono i limiti dell'IA, e opporsi, soprattutto se è in gioco l'etica, la democrazia e la dignità di chi lavora. È decisivo, quindi, far luce su quei meccanismi di sfruttamento nascosti dietro l'IA: dal consumo energetico, al rafforzamento delle discriminazioni, fino all'inaccettabile sfruttamento dei *data-workers* nel sud globale.

M. Lai (Cisl): Di fronte ai processi di innovazione tecnologica e di implementazione dei sistemi di I.A. nel lavoro, il sindacato deve procedere ancor più speditamente nella direzione di una compiuta partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa, secondo quanto previsto dalla legge n. 76/2025, valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva.

Ciò non significa d'altro lato eliminare il conflitto, in quei contesti in cui il confronto non sia possibile.

Al sindacato non è infatti richiesto solo un ruolo *difensivo*, di ricorso giudiziario, tramite l'art. 28, Stat. Lav., in caso di mancato rispetto dei diritti di informazione e consultazione, ma anche *propositivo*, tramite un coinvolgimento *a monte*, in merito all'introduzione di sistemi di I.A., con riguardo in particolare agli effetti occupazionali ed alle nuove competenze necessarie per interagire con I.A.

La previsione di sedi bilaterali, quali commissioni o organismi similari, promosse dalla contrattazione collettiva e supportate da una legislazione di sostegno, a cui affidare compiti di monitoraggio e valutazione d'impatto sul lavoro dei sistemi di I.A., anche con la possibilità di ricorso ad esperti esterni, viene a rappresentare una forma moderna di "procedimentalizzazione" dei poteri datoriali nell'era della digitalizzazione.

È questa la strada tracciata dalla legge n. 76/2025, con particolare riguardo alla partecipazione "organizzativa" (artt. 7 e 8) ed alla partecipazione "consultiva" (artt. 9/11).

F.M. Gennaro (Uil): Per la UIL il ruolo del sindacato nell'era dell'IA è centrale e non può limitarsi alla difesa: occorre essere protagonisti, capaci di orientare la transizione tecnologica (ottimisticamente diremmo "governarla" ma restiamo realisti e pragmatici). Il Sindacato deve agire su più piani: dialogo sociale, contrattazione collettiva, pressione istituzionale per pretendere protezione sociale e un ruolo di sensibilizzazione pubblica.

Intanto: contrattare l'algoritmo, che è sempre definito da scelte umane. Ed è lì, a monte, che occorre svolgere l'importante ruolo di contrattazione incalzante. La

contrattazione deve precedere l'implementazione tecnologica, non inseguirla. Si deve pretendere il monitoraggio dei sistemi, la richiesta di trasparenza e audit indipendenti, l'obbligo di supervisione umana sulle decisioni automatizzate e il coinvolgimento e confronto strutturato ai processi decisionali aziendali che riguardano l'adozione di IA. In questo quadro, gli osservatori aziendali, con composizione tecnica paritetica, possono fornire un contributo per vigilare sugli impatti organizzativi.

Il conflitto resta un elemento essenziale. Ma è chiaro che in una sfida epocale nuova, si affianca ad un approccio negoziale e propositivo, quando si può esplorare questa strada, funzionale ad adattamenti rapidi e alla definizione di regole operative.

Accanto a ciò, il Sindacato deve svolgere la funzione di pressione e rivendicazione con la politica e le istituzioni: occorre rafforzare gli strumenti di protezione sociale, sul modello di un nuovo programma "Sure" europeo come paracadute nell'ambito della giusta transizione tecnologica. Il Sindacato può e deve rivendicare formazione, formazione, formazione. Percorsi obbligatori di *upskilling* e *reskilling*. Inoltre, si devono pretendere politiche e piani di una buona occupazione e di sostenibilità energetica e ambientale, che sono due direttive molto avvertite nel linguaggio dell'IA. Va agganciata la salvaguardia occupazionale ai percorsi di implementazione dell'IA. Deve essere colta l'opportunità di un piano di rientro per i talenti emigrati e per trattenere quelli che si apprestano a partire all'estero dopo un robusto percorso universitario e formativo nel nostro Paese in particolare sul terreno delle materie stem, affine e contiguo all'applicazione dell'IA.

E *last, but not least*: il Sindacato deve modificarsi a propria volta. L'IA è una rivoluzione anche e, probabilmente soprattutto, di carattere organizzativo. Anche il Sindacato deve rinnovarsi ed innovarsi e approdare ad una dimensione più moderna, snella, interconnessa e tecnologica come occasione per raggiungere di più e meglio i nuovi bisogni e per aprirsi a nuove platee.

3. A quale livello si gioca la partita dell'intelligenza artificiale nel lavoro?

Il livello aziendale è quello in cui l'adozione dei sistemi di intelligenza artificiale si realizza concretamente. È vicino ai processi, consente interventi tempestivi, ma resta frammentato, incapace di definire regole generali. Il contratto collettivo nazionale potrebbe svolgere una funzione di indirizzo della contrattazione decentrata, ma spesso si limita a linee guida generiche, che faticano a tradursi in prassi cogenti. Il livello europeo, infine, propone cornici regolative ambiziose, ma rischia di rimanere distante dai luoghi effettivi del lavoro. In questo scenario complesso, secondo voi, dove si gioca oggi – davvero – la partita per la tutela e la rappresentanza del lavoro? E dove dovrebbe giocarsi?

F. Sinopoli (FDV-Cgil): Oggi lo scontro avviene soprattutto laddove non dovrebbe restare confinato, cioè nel livello aziendale, mentre dovrebbe invece spostarsi (e forse addirittura irrigidirsi) su più livelli che dovrebbero risultare vincolanti e coordinati: filiera/settore, nazionale e europeo, oltre che, in maniera solo

apparentemente contraddittoria, nei luoghi reali del lavoro, come gli stabilimenti, gli uffici, ma anche le piattaforme.

Quale è in breve la situazione attuale? Nelle singole aziende assistiamo a introduzioni rapide di sistemi di IA su tempi, turni, valutazioni e sicurezza, con consultazioni spesso solo formali e in molti casi anche senza nessuna effettiva consultazione. La frammentazione dei processi si somma all'asimmetria informativa, e le sperimentazioni diventano immediatamente regole di fatto, fuori da ogni regolazione. Nei CCNL spesso si ritrovano enunciazioni di principio, se non addirittura delle semplici linee guida non cogenti, e anche i rinvii alla contrattazione di sito a al ruolo delle RSU restano senza poteri veri. La legislazione sul livello europeo e nazionale costruisce delle cornici ambiziose ma con recepimenti sporadici e lentissimi, con sanzioni rarissimamente comminate e spesso impostate essenzialmente sulle tutele personali dei dati. Il rischio fondamentale è quindi quello che le decisioni circa le innovazioni tecnologiche, e in particolare quelle sulla digitalizzazione e sull'IA, avvengano fuori dal perimetro della democrazia del lavoro.

Al livello aziendale, dovrebbe invece esserci un diritto reale e esercitato di informazione preventiva e completa su ogni sistema di IA che incida su organizzazione, ritmi, valutazione, sicurezza, salari; una valutazione d'Impatto Algoritmico (VIA) obbligatoria prima di ogni installazione, con parere vincolante di un Comitato paritetico IA, RSU–azienda, che abbia potere di sospensione in caso di rischi per salute, discriminazioni o violazioni di mansioni/qualifiche. Poiché esistono divieti chiari essi vanno non solo evitati ma ne va controllata periodicamente l'assenza, quindi niente sorveglianza occulta, nessuna “*emotion recognition*”, nessuna decisione automatizzata su assunzioni, licenziamenti o su eventuali sanzioni: il cosiddetto *human-in-command* deve essere obbligatorio e soprattutto trasparente nelle motivazioni di ogni decisione. La trasparenza deve essere anche tecnica, permettendo quindi alle parti sociali e agli interessati l'accesso a *log*, ai dati usati per addestramento, a qualsiasi metrica di accuratezza, e questo anche, ma non solo, per controllare l'esistenza di possibili *bias*. Allo stesso modo devono essere accessibili i dati forniti 'a' e 'da' terze parti. Le nuove modalità di lavoro laddove integrato con tecnologie legate a IA devono essere organizzate con clausole specifiche su orario e carichi, quindi con tetti precisi e individuabili a intensificazione, tempi di latenza minimi e infine con un diritto alla disconnessione protetto da algoritmi.

Al livello di filiera, l'obiettivo è avere degli standard contrattuali minimi obbligatori su trasparenza, sulla gestione dei dati, con degli *audit* indipendenti periodici terzi con esiti pubblici alle OO.SS., e avere dei limiti comuni alla profilazione dei lavoratori, per una equità contrattuale.

Al livello nazionale è necessaria una Legge-quadro sull'utilizzo algoritmico nel lavoro: diritti collettivi sui dati, trasparenza, spiegabilità, consultazione vincolante, stop all'uso di IA per repressione sindacale.

Lo stesso Ispettorato deve essere potenziato con competenze tecnico-algoritmiche, applicando per i trasgressori sanzioni legali e economiche realmente dissuasive. Si deve costruire una nuova condizionalità sociale, per cui l'accesso a fondi pubblici, ai crediti d'imposta e soprattutto agli appalti deve essere riservato solo a chi rispetta gli standard contrattuali IA.

M. Lai (Cisl): Il livello aziendale, in quanto più vicino ai processi di innovazione, pare quello più adeguato per un'efficace tutela e rappresentanza del lavoro rispetto all'adozione di sistemi di I.A. D'altro lato il contratto collettivo nazionale, anche mediante la previsione di apposite sezioni specifiche su intelligenza artificiale e digitalizzazione, può utilmente svolgere funzioni di indirizzo e di garanzia per la contrattazione decentrata.

Di fatto già si registrano esperienze significative sul piano contrattuale, di livello nazionale e aziendale, volte a regolare l'impatto dell'I.A. nei contesti lavorativi.

Si vedano, tra gli altri, a livello nazionale: il Ccnl del doppiaggio, del 15 dicembre 2023 e il Ccnl per interpreti, attrici e attori, del 20 dicembre 2023; il Ccnl del settore assicurativo, del 16 novembre 2022, che prevede la costituzione di uno specifico “Osservatorio nazionale sulla digitalizzazione e innovazione tecnologica”; l'accordo di rinnovo del Ccnl del settore bancario, del 23 novembre 2023, che ha istituito il “Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria”; di prime regolazioni nazionali dell'uso delle I.A. si sta discutendo al tavolo di rinnovo del Ccnl della meccanica; si veda anche l'accordo Assogrocery, del 19 febbraio 2024, sottoscritto ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 81/2015, per la disciplina dei rapporti di lavoro autonomo instaurati dalle imprese titolari di piattaforme digitali con gli shopper, nonché l'accordo nazionale “di secondo livello” con Everly (la piattaforma che opera nel settore *E-Grocery*), del 9 aprile 2025.

Accanto alla contrattazione collettiva da incoraggiare sono anche le tecniche di *soft law*, quali codici di condotta, buone pratiche, sistemi di gestione della qualità, volte ad innescare processi virtuosi sul piano organizzativo e gestionale da parte delle imprese attraverso forme di partecipazione attiva dei lavoratori e delle loro rappresentanze.

F.M. Gennaro (Uil): La trasformazione dell'IA si sviluppa su livelli diversi, ma nessuno è autosufficiente. Il livello aziendale è fondamentale perché è il luogo concreto dell'implementazione: qui l'IA può migliorare i processi o creare rischi di sorveglianza, intensificazione e sostituzione. La creazione di comitati paritetici, osservatori interni, procedure di consultazione e verifiche preventive degli impatti lavorativi e sulla sicurezza sul lavoro vanno nella giusta direzione. Alcune *best practice* possono essere rappresentate da quanto avvenuto in Saipem e Sanofi. Tuttavia, continuiamo a considerare decisivo e inalienabile il contratto collettivo nazionale che deve integrare la

regolamentazione dell'IA, affermando principi come spiegabilità, trasparenza, divieto di decisioni unicamente algoritmiche, tutele sulla privacy e diritti formativi.

Il livello europeo, con l'AI Act, fornisce una cornice necessaria, ma rischia di rimanere astratto senza una declinazione reale nelle normative nazionali e contrattuali. L'AI Act e le iniziative di dialogo sociale europeo possono creare diritti comuni e impedire il dumping tecnologico. Riteniamo che l'Europa debba diventare il primo motore di diritti digitali, scandendo principi ed obiettivi comuni. La UIL rivendica “più Italia e più Europa”, ricordando il rischio di subalternità, se non di vera e propria dipendenza tecnologica dai grandi player extraeuropei e la necessità di investire in IA pubblica o *open source*, coinvolgendo e valorizzando ulteriormente l'infinito patrimonio di competenze delle nostre Università nella capacità di ricerca e innovazione.

La partita dovrebbe dunque giocarsi su una regia europea e nazionale forte, nutrita dalla contrattazione e sostenuta da un protagonismo effettivo delle parti sociali.

4. Regole leggere o intervento forte?

Si fa strada, anche nel dibattito giuridico, l'idea di una regolazione leggera, ossia fondata su trasparenza individuale, diritti di informazione sindacale e capacità del sindacato di adattare le regole ai contesti. Ma questa flessibilità, senza un quadro vincolante, rischia di diventare deresponsabilizzazione. In questo scenario, il sindacato può davvero scrivere le regole, anticipando il legislatore o è necessario un intervento eteronomo più deciso – del legislatore, delle autorità – a presidio degli interessi in gioco?

F. Sinopoli (FDV-Cgil): Le “regole leggere” basate solo su sulla trasparenza individuale e l'informazione sindacale differita non bastano: spostano l'onere sui singoli e cronicizzano l'asimmetria di potere, nascondendola dietro l'informazione fornita. Serve invece un intervento forte, pubblico e collettivo, a più livelli, che renda cogenti diritti e limiti, con sanzioni effettive e condizionalità sociale.

Il sindacato può scrivere molte regole *ex-ante*, ma entro cornici vincolanti fissate dal legislatore e dalle autorità indipendenti. Una Legge-quadro sull'uso algoritmico nel lavoro per esempio: diritto collettivo ai dati; trasparenza tecnica (modello, finalità, dati di addestramento, metriche di accuratezza/errore, tassi di falsi positivi/negativi); spiegabilità assoluta delle decisioni; divieto di sorveglianza occulta, di *emotion recognition*, o di *scoring* reputazionale; nessuna decisione automatizzata su assunzioni, turni, premi, procedimenti disciplinari o licenziamenti (obbligo di *human-in-command* con motivazione scritta e tracciata). Nella Contrattazione collettiva, i dati estratti dai comportamenti dovrebbero essere considerati come un ulteriore plus valore, oggi ancora non remunerato. Diventa fondamentale allora negoziare indennità o delle *royalty* quando i dati di lavoro generano valore economico, in ogni forma, come le profilazioni, l'addestramento modelli, o altri usi.

Il sindacato può e deve co-produrre regole avanzate in sede contrattuale; ma senza architettura pubblica forte le “regole leggere” una deregolazione di fatto. La democrazia del lavoro nell’era dell’IA significa potere negoziale reale, non solo informato, con limiti non aggirabili e soprattutto con una redistribuzione dei benefici dell’automazione.

M. Lai (Cisl): Come noto il quadro regolativo dell’I.A. si articola su più livelli: principalmente le fonti dell’Unione europea e le fonti interne. Con riguardo a quest’ultime si tratta di un quadro composito ed alquanto frammentato, rispetto al quale una ulteriore e specifica disciplina legislativa su I.A. rischia di creare duplicazioni ed un sovraccarico normativo.

D’altro lato le scarne previsioni contenute in particolare nell’art. 11, della recente legge n. 132/2025, assumono un valore prevalentemente ricognitivo dei principi posti dal quadro normativo attualmente vigente nel nostro Paese.

Rispetto alla normativa italiana utilizzabile si può fare riferimento:

- all’art. 4, dello Statuto dei lavoratori, sulla disciplina dei controlli a distanza, dibattendosi se i sistemi di I.A. debbano considerarsi o meno *strumento di lavoro* e pertanto sottrarsi alla procedura autorizzatoria, negoziale o amministrativa, di cui al comma 1;

- alla disciplina in materia di obblighi di informazione del rapporto di lavoro, specie nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis, d.lgs. n. 152/1997, come modificato dal d. lgs. n. 104/2022, cosiddetto “decreto trasparenza”, di recepimento della direttiva UE 2019/1152), che pone obblighi di informazione non solo nei confronti del singolo lavoratore, ma anche nei confronti delle Rsa/Rsu, o, in mancanza delle sedi territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

- alla disciplina antidiscriminatoria (d. lgs. n. 215/2003 e n. 216/2003, art. 15, Stat. Lav.); disciplina che viene ad interessare sia gli strumenti di I.A. utilizzati nei processi di selezione del personale e di incontro tra domanda ed offerta di lavoro sia quelli impiegati nella gestione dei rapporti di lavoro (sistema premiale e sanzionatorio);

- alla disciplina in materia di protezione dei dati personali (in particolare artt. 13, comma 2, lett. f), 14, comma 2, lett. g), 15, comma 1, lett. h) e 22 del Regolamento (Ue) 2016/679 sulla protezione dei dati personali), che si applica, più in generale, ai cittadini dell’Unione europea;

- alla normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro (art. 2087, cod. civ. e d.lgs. n. 81/2008). Se i sistemi di I.A. possono essere certamente di aiuto per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché per massimizzare l’efficacia delle funzioni ispettive e di vigilanza, non sono d’altro lato da trascurare i possibili rischi, specie per la salute mentale, che l’utilizzo di sistemi di I.A. può comportare, operandosi così una traslazione dal rischio fisico a quello psico-sociale.

In conclusione, per un’efficace regolazione della materia, a nostro avviso, è necessario in primo luogo un riordino ed una semplificazione della normativa esistente,

rinvio per la sua implementazione alla contrattazione collettiva, di livello nazionale, e soprattutto aziendale, in una prospettiva di partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze.

F.M. Gennaro (Uil): Una regolamentazione adeguata. Un assetto agile con una capacità di continuo adattamento sulla base dell'esperienza fornita dagli impatti e dai nuovi bisogni che emergono sui luoghi di lavoro. Quindi la necessità di avere dei recettori a vari livelli che siano in grado di cogliere subito gli input e dare immediatamente delle risposte adeguate.

Torniamo all'inizio, cioè alla madre degli interrogativi. Per noi, ribadiamo, è necessario un intervento forte, che bilanci legislazione solida e protagonismo della contrattazione.

La trasparenza individuale e il solo diritto di informazione rischiano di essere profondamente insufficienti di fronte a tecnologie così pervasive e potenti. Una flessibilità senza vincoli può tradursi in deresponsabilizzazione, spostando il peso sulle parti più deboli.

La contrattazione può anticipare il legislatore, come avvenuto e come avviene spesso, perché la contrattazione è più agile nell'individuare nuovi bisogno e agganciarsi alla velocità delle trasformazioni. Ma ciò avviene più efficacemente solo dentro una cornice normativa forte, capace di fissare principi inderogabili, standard di verifica, limiti al controllo digitale, obbligo di revisione umana e tutele contro le discriminazioni algoritmiche. Legislazione e contrattazione devono rappresentare un binomio robusto.

Legislazione e contrattazione sono dunque complementari: la prima garantisce equità e responsabilità, la seconda rende le tutele effettive nei luoghi di lavoro. La sfida non è scegliere tra regole leggere o intervento forte, ma costruire un sistema integrato in cui il Sindacato, sostenuto da un quadro pubblico robusto, possa davvero orientare l'innovazione e proteggere le persone che lavorano.

Solo così l'IA può diventare una innovazione governata e non subita.