



I LAVORATORI AL CENTRO DELLA RIVOLUZIONE TECNOLOGICA

MANIFESTO PER IL GOVERNO DELL'AI

Il settore ICT (Information and Communication Technology) si conferma come uno dei principali motori della resilienza e della crescita economica italiana. Nonostante il contesto macroeconomico incerto, i dati aggiornati al **2025** evidenziano un comparto in crescita, spinto soprattutto dalla digitalizzazione delle imprese e dall'esplosione dell'Intelligenza Artificiale. Un indicatore molto significativo sugli effetti dell'AI è rappresentato dal mercato finanziario che ha guardato con grande ottimismo all'AI.

In particolare, i mercati osservano, soprattutto negli USA, una forte crescita economica (+3%) sostenuta dall'AI, grazie alla crescita di produttività ma senza alcuna creazione di posti di lavoro. Un forte aumento degli utili, fenomeno che si è verificato solo 3 volte negli ultimi 70 anni, accompagnato però dall'aumento delle disuguaglianze¹.

Il settore ICT in Italia rappresenta una componente fondamentale del valore aggiunto nazionale.

Valore del mercato (2024-2025): nel 2024 il mercato digitale ha raggiunto un valore di circa **81,6 miliardi di euro**. Il 2025 ha segnato una crescita del **4,5%**, portando il valore complessivo oltre gli **85 miliardi di euro**. Il settore digitale rappresenta oggi il **4,2% - 4,5% del PIL nazionale**. Se si considera l'impatto "allargato" (ovvero come le tecnologie ICT abilitano la produttività in altri settori), il contributo alla crescita del Prodotto Interno Lordo è decisamente superiore, fungendo da moltiplicatore economico. **Investimenti:** per il 2025 e il 2026, si prevede che il rapporto investimenti/PIL salirà fino al **22,4%**, trainato in buona parte dai progetti legati al PNRR e alla Transizione 5.0. Gli occupati sono 631 mila con un trend in crescita nel 2025 di circa il 3% rispetto all'anno precedente, mentre il 2026 risulta essere in controtendenza rispetto all'andamento positivo registrato negli ultimi cinque anni.

L'intelligenza artificiale rappresenta una trasformazione strutturale del lavoro con effetti in tutti i settori, ma nell'am-

¹ Analisi fornita da BlacRock, audizione fondo Cometa.

bito del settore ICT la trasformazione può essere paragonata alle grandi rivoluzioni industriali. Il primo e immediato impatto riguarderà l'attuale modalità di progettazione di software che rischierà di essere completamente soppiantata dall'introduzione di modelli antropici, capaci di elaborare codici molto evoluti.

In tale contesto, l'Unione Europea, con AI Act, ha definito un quadro normativo volto a garantire che lo sviluppo tecnologico sia centrato sulla persona, sicuro ed equo. In particolare, l'AI Act (Regolamento (UE) 2024/1689) è il primo quadro giuridico completo al mondo sull'intelligenza artificiale, adottato dall'Unione europea nel 2024. Mira a garantire che i sistemi di AI siano sicuri, trasparenti e rispettosi dei diritti fondamentali, promuovendo al contempo l'innovazione e la competitività europea nel settore. Entrato in vigore il 1° agosto 2024, vedrà una completa applicazione a partire dal 2 agosto 2026.

L'AI Act classifica i sistemi di intelligenza artificiale in quattro categorie di rischio: inaccettabile, alto, limitato e minimo o nullo.

I sistemi ad alto rischio, che includono applicazioni in infrastrutture critiche, occupazione, istruzione e giustizia, devono rispettare obblighi rigorosi di documentazione, sorveglianza umana, qualità dei dati e sicurezza informatica. I sistemi a rischio limitato devono soddisfare requisiti di trasparenza (es. informare l'utente che interagisce con un'AI), mentre la maggior parte delle applicazioni a rischio minimo

resta esente da obblighi specifici. In sostanza l'AI Act rappresenta un punto di riferimento globale per la regolamentazione etica e sicura dell'intelligenza artificiale, ponendo l'Unione europea in posizione di leadership nel governo tecnologico. In questo contesto, normativo e industriale, il ruolo del sindacato è fondamentale per tutelare i lavoratori, governare la transizione e promuovere un uso responsabile dell'AI, in relazione a:

a) **Trasformazione delle professioni**

- Automazione di attività ripetitive
- Evoluzione delle competenze richieste
- Nascita di nuove figure professionali

b) **Rischi per i lavoratori**

- Sostituzione occupazionale
- Controllo algoritmico delle performance
- Discriminazioni nei processi HR
- Perdita di autonomia decisionale

Si aprono per il sindacato nuove forme di tutela per i lavoratori nell'ambito del diritto alla trasparenza (sapere quando si è valutati da AI); diritto all'intervento umano; diritto alla non discriminazione algoritmica, diritto alla formazione continua. E al contempo si acquiscono i rischi di discriminazioni di genere, di opinione, di orientamento politico, religioso e sindacale.

In materia di AI, il nostro Paese ha pub-

blicato la Legge 132/2025, (“Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale”). **Come sindacato, rivendichiamo il riconoscimento dei diritti di informazione e consultazione di RSU, RSA e organizzazioni sindacali, per quanto concerne il ruolo attivo e propositivo delle parti sociali in merito all’introduzione dell’AI e al suo impatto su occupazione e competenze.**

È necessario attivare specifici decreti attuativi che prevedano la partecipazione dei rappresentanti delle parti sociali **nell’Osservatorio ministeriale sull’AI e rivendicare il riconoscimento del ruolo sindacale ogni qual volta la normativa regoli l’adozione di questa tecnologia in ambito lavorativo.**

L’IMPATTO SUI LAVORATORI

Le fasi storiche segnate dall’innovazione tecnologica ci insegnano che alcuni processi non sono arrestabili, che nel breve e medio periodo gli effetti negativi sull’essere umano sono inizialmente ben più impattanti degli effetti positivi, che solo sul lungo periodo la bilancia tra opportunità e svantaggi può rimettersi in equilibrio. Per quanti osservano da vicino l’introduzione dell’AI nei processi lavorativi, si rafforza l’idea che le opportunità potrebbero essere solo per pochi.

Per i **colletti bianchi**, il rischio principale è quello della “compressione professionale”. Molte attività d’ufficio oggi consisto-

no nella gestione di informazioni, nella produzione di report, nel coordinamento documentale, nella sintesi di riunioni, nel follow up di processi e nella gestione di attività ripetitive. Studi recenti su “esposizione all’AI” mostrano che professioni come programmatori, addetti alla segreteria, analisti, agenti di servizio clienti e operatori di data entry sono tra le più coperte dall’AI, **con percentuali di mansioni automatizzabili ben oltre il 50-70% in alcuni settori.** Questa “compressione professionale” si accompagna anche a una drastica riduzione delle opportunità di primo impiego per i giovani lavoratori, che rischiano di vedersi negato l’accesso al mercato del lavoro

Questo significa che, anche in assenza di sostituzioni formali, il valore riconosciuto a chi svolge mansioni standardizzate e facilmente traducibili in procedure automatiche rischia di ridursi. Il punto critico è che il lavoratore potrebbe non essere sostituito formalmente, ma svuotato progressivamente nelle sue competenze e nella sua autonomia decisionale.

Per i **colletti blu**, il rischio più evidente è quello della ipermisurazione e controllo del lavoro. Nella produzione, nella logistica, nella manutenzione e nei servizi operativi, il lavoro lascia già molte tracce digitali: tempi, errori, fermi, conformità, quantità prodotte, scarti, ticket, checklist.

L'AI agentica² può trasformare questi flussi di dati in una sorveglianza continua delle prestazioni, con valutazioni sempre più frequenti e dettagliate. Il rischio non è solo l'aumento del controllo, ma anche una pressione crescente sulla persona, giudicata in base a indicatori parziali, senza considerare esperienza, contesto, imprevisti e capacità reale di risolvere problemi. Questo scenario è già visibile in forme di "algorithmic management" in logistica, piattaforme e stabilimenti, nei quali algoritmi dei software MES guidano ritmi, turni e performance in tempo reale.

A questo si aggiunge un altro aspetto delicato come la valutazione del lavoratore. Gli strumenti digitali oggi possono analizzare riunioni, interazioni, tempi di risposta, partecipazione e collaborazione. Il problema nasce quando questi segnali vengono usati per costruire profili individuali, classifiche, giudizi di merito o decisioni su premi, carriera e sanzioni, senza che il lavoratore possa comprendere né contestare i criteri applicati.

Qui il confine tra supporto organizzativo e controllo invasivo diventa molto sottile, soprattutto quando gli algoritmi valutano performance, atteggiamenti o "potenziale" includendo dati sensibili o comportamentali, raccolti in modo opaco.

Per il sindacato, la questione centrale è chiara: non si tratta di opporsi alla tecnologia, ma di impedire che l'innovazione si traduca in una riduzione dei diritti, dell'autonomia, della dignità professionale e di sistemi di discriminazione ancora più complessi da intercettare. Serve quindi una nuova contrattazione sindacale che definisca trasparenza degli algoritmi, limiti l'uso dei dati, divieto di valutazioni automatizzate non contestabili, tutela della privacy e diritto del lavoratore a conoscere come viene selezionato, misurato e valutato.

In questo contesto, il tema della formazione assume un ruolo centrale sia come argine ai licenziamenti, sia come motore per lo sviluppo economico e la competitività in molti settori.

Rivendicare il diritto alla formazione come diritto esigibile. Attualmente, la formazione in materia di AI è quasi sempre demandata alla discrezionalità delle aziende o limitata a specifici fondi paritetici interprofessionali, che tuttavia risultano insufficienti e fortemente sottoutilizzati.

Il Rapporto INAPP 2023-2024 rivela che le aziende coinvolte nei piani attivati sono soltanto il 12% di quelle aderenti a Fondimpresa, con la partecipazione di circa il 20% dei lavoratori delle imprese aderenti.

² L'AI agentica è un'intelligenza artificiale che non si limita a rispondere a un comando, ma è in grado di agire in autonomia nel mondo digitale: imposta obiettivi, decide quali passi fare, li esegue e li adatta in base ai risultati. A differenza dell'AI generativa che "scrive" o "disegna" su richiesta, l'AI agentica pianifica e coordina azioni nel tempo, interagendo con software, macchine e persone. Per chi lavora in ufficio, può gestire flussi di lavoro; per chi opera in fabbrica, logistica o servizi, può monitorare macchine, organizzare interventi o ottimizzare percorsi, diventando una sorta di "assistente operativo" che decide e agisce, non solo che risponde. Quindi l'intelligenza artificiale agentica non è soltanto un'evoluzione tecnica dell'AI generativa. È un cambiamento organizzativo profondo, perché introduce sistemi capaci non solo di assistere il lavoratore, ma anche di analizzare dati, prendere iniziative, assegnare compiti, monitorare attività e influenzare decisioni operative. Per questo a mio avviso, il suo impatto sul lavoro deve diventare oggetto di attenzione sindacale.

ti. Inoltre, i tassi di partecipazione delle micro imprese si attestano tra il 1,5% e il 15,8% rispetto alla platea potenziale.

Sarebbe utile istituire un diritto individuale con un proprio monte ore annuo dedicato all'upskilling e reskilling digitale, sul modello del "Compte Personnel de Formation" francese, esigibile da ogni lavoratore, indipendentemente dall'iniziativa del datore di lavoro.

È necessario sollecitare maggiormente le associazioni di categoria a usare questi fondi, semplificando le procedure di accesso e promuovendo il cofinanziamento aziendale, anche attraverso il Fondo Nuove Competenze.

Nell'ultimo rinnovo del CCNL dell'Industria Metalmeccanica, le associazioni datoriali, Federmeccanica – Assital, hanno osteggiato le richieste sindacali che ponevano il governo dell'AI come elemento strategico delle relazioni sindacali attraverso l'istituzione di un osservatorio nazionale e aziendale dedicato. Pertanto, la FIM ritiene fondamentale rafforzare l'Osservatorio paritetico nazionale ed agire con la contrattazione di secondo livello nelle aziende, in modo da affrontare tutti gli aspetti relativi all'AI, anche quelli relativi ad occupazione e competenze, mappando le professioni "a rischio" e predisponendo piani di riqualificazione concordati.

In tal senso, si sono realizzate delle esperienze significative che hanno previsto Osservatori finalizzati a monitorare le dinamiche occupazionali, le tendenze di svi-

luppo tecnologico, i fabbisogni formativi e le condizioni di lavoro, e delle Commissioni paritetiche dedicate alla classificazione dei lavoratori, anche in relazione ai futuri impatti dell'AI, e valutare l'adeguatezza delle attuali classificazioni professionali.

Rispetto al Fondo Nuove Competenze, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, sono parte attiva sia rispetto agli accordi di rimodulazione oraria che a quelli da sottoscrivere con i Fondi interprofessionali al fine di consentire il finanziamento dei progetti da parte del Fondo stesso. Rispetto alla fase di progettazione dei contenuti formativi, di norma, la competenza è del datore di lavoro, di concerto con l'ente erogatore (ITS o università). Tuttavia, in alcuni casi, anche a valle delle difficoltà nella progettazione e nell'erogazione della formazione in questa transizione tecnologica, le OO.SS. sono pronte ad assumere un ruolo attivo anche nella progettazione didattica e nella selezione degli enti, poiché non solo la quantità (monte ore) ma anche la qualità degli interventi formativi e la loro organicità sono fattori cruciali per tutelare i lavoratori lungo tutto il loro percorso di apprendimento e lavoro.

La FIM, ritiene che la RSU abbia un ruolo prioritario nell'ambito della formazione continua, legato alla condivisione e alla verifica dei piani formativi finanziati di Fondimpresa. A partire dall'analisi dei piani industriali aziendali infatti, è ancora più viva la necessità che le Rsu oggi siano in grado di analizzare e indirizzare la proposta formativa dalle aziende nella direzio-

ne di traghettare la trasformazione che stiamo vivendo, per arginare la tendenza di formare solo una parte della popolazione aziendale, quella già più skillata o certificata, invece che quei lavoratori che più necessitano di essere accompagnati nel percorso per l'acquisizione di maggiori competenze.

Il piano industriale indica le scelte strategiche e operative che l'azienda pone in essere e in relazione a queste è modellata l'organizzazione del lavoro; la formazione e soprattutto la formazione finanziata non può essere slegata dalle scelte strategiche del piano industriale ma anzi deve originare proprio da qui. I piani formativi debbono essere condivisi con le RSU/RSA ed interessare tutti i lavoratori con una particolare attenzione a quelli più fragili nel contesto aziendale soprattutto in questo momento di transizione, affinché le loro competenze non rimangano indietro come invece spesso vediamo nei processi aziendali. Il potere di firma delle RSU/RSA si deve esercitare se è elemento di garanzia per poter sviluppare un processo formativo certo che porti il più possibile a mantenere e migliorare le competenze.

IL SINDACATO E LA CONTRATTAZIONE

L'AI non crea automaticamente benessere collettivo serve introdurre meccanismi di redistribuzione e regolamentazione anche attraverso il ruolo della contrattazione collettiva e aziendale. Altrimenti ciò a cui

si assisterà, sarà una crescente disuguaglianza tra lavoratori e una concentrazione di potere e reddito con una forte divaricazione tra ricchi e poveri.

Occorre decidere politicamente come distribuire la produttività generata dall'AI attraverso:

- Riduzione dell'orario di lavoro senza riduzione di salario;
- Finanziamento del welfare e della formazione con una quota dei profitti legati all'AI;
- Clausole sociali stringenti sugli investimenti pubblici e sul PNRR digitale;
- Contrattazione sui guadagni di produttività.

L'AI non deve sostituire il processo, ma ristrutturarlo, poiché i sistemi completamente automatici falliscono in casi limite, si comportano male nel contesto reale e amplificano errori su larga scala. Inoltre l'automazione totale elimina competenze, svuota i lavori intermedi, crea dipendenza tecnologica, destruttura responsabilità e senso del lavoro creando instabilità. Gran parte del valore che si produce non è computazionale ma relazionale, interpretativo, etico e contestuale. **Humaninthe-loop**³ non è solo tecnica, è una **istituzione sociale**, è l'equivalente moderno del capo reparto riconosciuto; dell'ingegnere responsabile; dell'autorità di sicurezza. È importante ricordare che l'intelligenza

³ **Human-in-the-loop (HITL)** è un approccio di intelligenza artificiale in cui l'essere umano è attivamente coinvolto nel ciclo decisionale, di addestramento o di supervisione di un sistema automatizzato. Questa metodologia combina la velocità dell'AI con il giudizio umano, migliorando l'accuratezza, riducendo i bias e garantendo responsabilità etica e controllo.

artificiale può commettere errori e non è sempre affidabile: per questo motivo resta centrale il ruolo dell'intervento umano, competente e debitamente formato nella verifica e nella tutela dell'attendibilità dei dati e delle informazioni.

Una preparazione adeguata consente di intervenire in modo efficace in caso di errata informazione, sia quando l'errore riguarda la singola persona sia quando coinvolge un'azienda, salvaguardando la qualità e la veridicità dei contenuti. L'AI non "pensa" e non consulta un database di fatti, ma funziona come un predittore statistico ultra-avanzato.

In questo nuovo scenario il lavoro delle persone è un elemento di garanzia per efficienza dei processi, bisogna promuovere attraverso le azioni di tutela e di regolamentazioni la giusta interazione tra le competenze dei lavoratori e l'AI.

La FIM ritiene che l'AI possa essere uno strumento per innovare le relazioni tra lavoratori e aziende, tutelando competenza e professionalità, se opportunamente regolamentata sul piano dei diritti e negoziata sul piano della redistribuzione della maggiore produttività realizzata.

Contrattare l'AI:

- Rafforzamento dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione dedicati all'introduzione dell'AI nel processo lavorativo;
- Protocolli sindacali specifici in relazioni al governo complessivo dell'AI e agli

strumenti introdotti dall'azienda;

- Riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione;
- Nuove forme di welfare e conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro;
- PDR e salario che distribuiscono la maggiore produttività ed efficienza generati dall'AI;
- In materia di salute e sicurezza, contrattare strumenti di AI utili in ambito di prevenzione e miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori;
- Condivisione di un piano formativo prolungato nel tempo in grado di fare reskilling verso le mansioni in via di sviluppo con follow-up periodici.
- Definizione di piani sociali utili alla tutela occupazionale, utilizzo di ammortizzatori sociali accompagnati da piani formativi e da integrazione al reddito.

Cosa servirebbe mettere in campo attraverso politiche pubbliche mirate:

- Rafforzamento dell'articolo 4 della Legge 300/1970 in ambito di sorveglianza a distanza dei lavoratori, degli altri articoli in materia di libertà di opinione, diritti sindacali e di contrasto alle diverse forme di discriminazione;
- Incentivazione alle assunzioni entry level: recenti studi⁴ sostengono che in tutta una prima fase l'AI automatizzerà le attività più standardizzate e di pro-

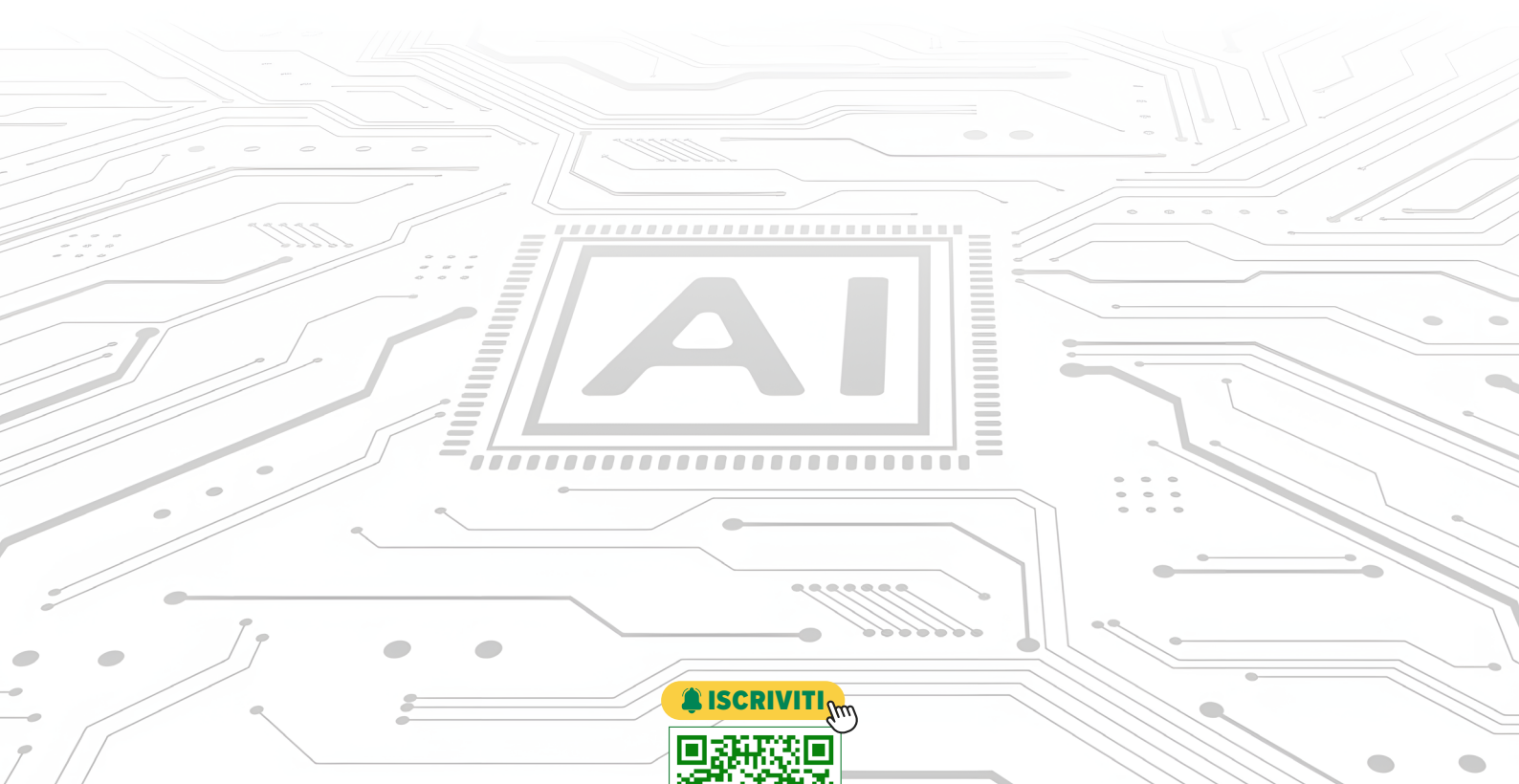
⁴ Analisi Microsoft del 22 luglio 2025 sull'uso reale degli strumenti di AI generativa (LLM) nelle attività quotidiane.

filo professionale più basso, il più delle volte appannaggio di giovani neo-assunti. Questo potrebbe comportare un'importante riduzione delle opportunità di primo impiego per i giovani lavoratori, che rischiano di vedersi negato l'accesso al mercato del lavoro. Introdurre misure di sostegno alle assunzioni di profili professionali di ingresso permetterebbe alle aziende di avere le risorse per investire sulla crescita professionale dei nuovi assunti;

- Clausola di divieto di licenziamento (no-layoff), per cause legate all'inserimento dell'automazione/AI e defini-

zione di piani sociali volti alla tutela dei lavoratori;

- Rafforzamento degli ammortizzatori sociali per la transizione digitale e il mantenimento dell'occupazione e l'accompagnamento dei lavoratori che a causa dell'AI sono coinvolti da processi di riqualificazione delle competenze.
- Tassazione degli extra profitti derivanti dall'impiego dell'AI che permetta la redistribuzione dei benefici dell'AI e il finanziamento di strumenti adeguati di welfare, sostegni al reddito, formazione continua, ammortizzatori sociali e integrazione al reddito.



 **ISCRIVITI** 

