IL SINDACATO DELLE PERSONE

Memoria UIL

Audizione informale dell'8a Commissione Ambiente, transizione ecologica, energia, lavori pubblici, comunicazioni, innovazione tecnologica del Senato, nell'ambito dell'esame dell'atto del Governo n. 421 (Poteri delle Autorità nazionali e utilizzo dell'intelligenza artificiale nella formazione).

28 luglio 2026

Le 10 proposte UIL

1. Rafforzare l'articolo 40 **Estendere le garanzie a tutte le decisioni rilevanti sul rapporto di lavoro, con supervisione umana effettiva, tracciabilità, contestazione e riesame.**	**6. Raccordo con i programmi nazionali, europei e le politiche attive** **Concentrare le risorse sui settori, territori e lavoratori maggiormente esposti alla trasformazione prodotta dall'IA.**
2. Diritto soggettivo alla formazione continua **Riconoscere un diritto individualmente esigibile, non subordinato alla discrezionalità datoriale, da esercitare durante l'orario di lavoro e senza oneri.**	**7. Coinvolgimento attivo dei lavoratori** **Assicurare informazione, confronto e capacità di incidere sui processi organizzativi e formativi connessi all'introduzione dell'IA.**
3. Contrattazione preventiva dei piani formativi **Definire con RSU/RSA fabbisogni, destinatari, monte ore, modalità, risorse, certificazione, portabilità e verifica degli esiti.**	**8. Libertà d'insegnamento e umanesimo tecnologico** **Escludere che l'IA sostituisca la funzione educativa e valutativa del docente, preservando pensiero critico, cultura umanistica e autonomia professionale.**
4. Fondi interprofessionali come governance bilaterale **Valorizzarli come sedi centrali di rilevazione dei fabbisogni, programmazione, finanziamento e monitoraggio della formazione.**	**9. Superamento dei divari** **Integrare dimensione di genere, generazionale, territoriale e delle fragilità e rafforzare infrastrutture, accessibilità e continuità occupazionale.**
5. Competenze certificate e portabili **Promuovere conto formativo individuale e riconoscimento dei crediti nei passaggi tra datori di lavoro, settori e condizioni occupazionali.**	**10. Risorse, vigilanza e responsabilità** **Garantire capacità amministrativa, monitoraggio parlamentare, reclami accessibili e risorse adeguate per rendere effettive le tutele.**

Struttura della memoria

1.Premessa

2.Osservazioni generali sull'impianto del provvedimento

3.Osservazioni e proposte di integrazione e modifica

4.Priorità UIL per il parere parlamentare

5.Conclusioni

6.Appendice — Proposte di testo emendativo

1. Premessa

La UIL considera la diffusione dell'intelligenza artificiale nei processi produttivi e organizzativi delle imprese e delle Istituzioni una delle trasformazioni economico-sociali più rilevanti del nostro tempo.

Non siamo di fronte a una semplice innovazione strumentale, ma a tecnologie capaci di organizzare informazioni, suggerire decisioni, distribuire compiti, misurare prestazioni, assegnare priorità e modificare il rapporto tra persone, organizzazioni e potere.

L'impiego responsabile dell'intelligenza artificiale può contribuire alla crescita della produttività, alla competitività delle imprese, alla prevenzione degli infortuni, alla riduzione delle attività ripetitive, pericolose o particolarmente gravose e al miglioramento dell'accessibilità e della qualità dei servizi pubblici.

In questa direzione la UIL auspica un maggiore protagonismo dell'Italia e dell'Europa, nello sviluppo di sistemi e linguaggi di IA proprietari, come premessa indispensabile per favorire la massima competitività e coerenza tra innovazione, cultura e sistema valoriale del Paese.

Queste opportunità non devono essere negate né rallentate. Devono, però, essere governate affinché il lavoro umano non diventi un fattore di costo nella transizione tecnologica, ma ne resti il presidio democratico che ne orienta la direzione.

Per la UIL, la questione decisiva non riguarda soltanto la pervasività, gli ambiti o la rapidità con cui l'intelligenza artificiale verrà adottata, ma chi ne definisce gli obiettivi, con quali dati, secondo quali criteri, con quali responsabilità e con quale distribuzione dei benefici.

Quando un sistema incide su assunzioni, mansioni, turni, carichi di lavoro, valutazioni, premi, progressioni professionali, controlli o accesso ai servizi, non opera in uno spazio neutrale. Esso esercita o condiziona un potere organizzativo che deve essere conoscibile, verificabile e sottoposto a una decisione umana effettiva e identificabile.

La trasformazione è già in corso. Nel 2025, secondo l'Istat, il 16,4 per cento delle imprese italiane con almeno dieci addetti utilizzava almeno una tecnologia di intelligenza artificiale, rispetto all'8,2 per cento dell'anno precedente. Nelle grandi imprese la quota aveva raggiunto il 53,1 per cento. Tra le imprese che avevano valutato senza realizzarli investimenti nell'intelligenza artificiale, il 58,6 per cento indicava la mancanza di competenze adeguate tra i principali ostacoli, il 47,3 per cento segnalava la carenza di chiarezza legislativa e il 43,2 per cento esprimeva preoccupazioni relative alla privacy e alla protezione dei dati.

Nel complesso dell'Unione europea, nello stesso anno, il 20 per cento delle imprese con almeno dieci addetti utilizzava tecnologie di intelligenza artificiale.

L'Organizzazione internazionale del lavoro stima inoltre che circa un lavoratore su quattro sia occupato in professioni esposte, in diversa misura, all'intelligenza artificiale generativa. L'impatto più probabile non è la sostituzione integrale delle professioni, ma una trasformazione profonda dei compiti, delle competenze e dell'organizzazione del lavoro.

Questi dati dimostrano che non ci troviamo di fronte a un fenomeno futuro o marginale. È già in corso una trasformazione che richiede regole certe, capacità di anticipazione, formazione continua, dialogo sociale e strumenti di prevenzione.

Ciò premesso, la UIL esprime una valutazione tendenzialmente positiva sullo schema di decreto in Oggetto, che costruisce l'architettura nazionale di attuazione del regolamento europeo e dedica specifiche disposizioni alla governance, alla sperimentazione, alla formazione, alla pubblica amministrazione, al lavoro, alle professioni e alla sanità.

Il provvedimento interviene su un insieme ampio di settori e attribuisce poteri e funzioni alle Autorità nazionali, disciplinando anche l'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei percorsi formativi, nel lavoro, nella sanità e nelle pubbliche amministrazioni.

La valutazione favorevole non esclude la necessità non escludibile di rafforzare alcuni aspetti: la trasparenza, il coordinamento delle autorità, la supervisione umana effettiva, la prevenzione degli impatti, la tutela dei dati, l'accesso e la qualità della formazione, l'adeguatezza delle risorse e il confronto più costante con le organizzazioni sindacali comparativamente maggiormente rappresentative.

Occorre consolidare l'impianto del decreto e utilizzare pienamente gli spazi consentiti dalla delega, affinché l'innovazione sia accompagnata da garanzie concretamente esercitabili.

La legge deve fissare diritti certi e inderogabili. La contrattazione collettiva deve poterli integrare e adattare alle diverse realtà produttive e organizzative. Le istituzioni e le parti sociali devono monitorare insieme gli effetti reali dell'innovazione.

2. Osservazioni generali sull'impianto del provvedimento

2.1 Una governance efficace deve essere anche partecipata

La scelta di articolare le competenze tra AgID, ACN, Autorità settoriali e organismi competenti per la tutela dei diritti fondamentali è coerente con il regolamento europeo. Questa pluralità può tuttavia produrre frammentazione, sovrapposizioni e incertezza rispetto all'autorità alla quale cittadini, lavoratori, organizzazioni sindacali e imprese devono rivolgersi.

Il punto di contatto unico e i meccanismi di coordinamento previsti dal decreto sono quindi essenziali, ma devono garantire criteri pubblici di riparto delle competenze, canali coordinati di segnalazione e reclamo, termini certi per il riscontro e forme stabili di confronto con le parti sociali.

La partecipazione delle organizzazioni sindacali non deve sostituire le responsabilità delle Autorità. Deve, invece, contribuire a fornire informazioni sui contesti reali, casi concreti, esperienze contrattuali e indicatori utili per comprendere gli effetti dell'intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro.

2.2 Prevenire gli effetti, non soltanto sanzionarli

Il decreto contiene strumenti di vigilanza, reclamo e sanzione. Si tratta di un impianto necessario, ma che deve essere accompagnato da un più forte orientamento preventivo: una decisione

algoritmica ingiusta, una discriminazione o un errore reiterato possono produrre conseguenze difficili da rimuovere anche quando interviene successivamente una sanzione.

La UIL ritiene perciò necessario anticipare le tutele attraverso valutazioni preventive degli impatti, informazione anticipata dei lavoratori, verifica della qualità dei dati, tracciabilità delle decisioni, supervisione umana effettiva e possibilità di sospendere o correggere sistemi che producono effetti lesivi. Questi principi sono declinati puntualmente nella sezione 3, con riferimento agli articoli 40 e 34.

2.3 La formazione come diritto e infrastruttura della transizione

La formazione attraversa numerosi articoli del decreto e rappresenta uno degli aspetti più apprezzabili del provvedimento. Essa non può tuttavia essere considerata un capitolo accessorio, una misura compensativa o un mero adempimento connesso all'introduzione delle nuove tecnologie: costituisce la principale infrastruttura democratica, professionale e organizzativa della transizione. Deve essere continua, verificabile, accessibile e differenziata in relazione alle funzioni esercitate, al contesto di utilizzo e al livello di rischio; non può riguardare soltanto gli specialisti né essere affidata alla sola iniziativa unilaterale del datore di lavoro o dell'amministrazione.

La sfida ampia e pervasiva dell'intelligenza artificiale può essere traguardata soltanto attraverso una grande politica pubblica e contrattata delle competenze, capace di mettere ogni lavoratrice e ogni lavoratore nella condizione di comprendere gli strumenti, valutarne criticamente gli effetti, esercitare i propri diritti e partecipare alle scelte organizzative. Per la UIL, la formazione è quindi un diritto soggettivo, una garanzia contro l'obsolescenza professionale e l'esclusione, nonché una condizione necessaria affinché l'innovazione produca qualità del lavoro e dei servizi anziché nuove disuguaglianze.
Deve coinvolgere sia chi utilizza gli strumenti sia chi ne è oggetto (persone valutate o organizzate attraverso i sistemi), i responsabili delle decisioni, i soggetti incaricati della supervisione, il personale delle pubbliche amministrazioni, il personale scolastico e sanitario, e le rappresentanze dei lavoratori.

Nel rapporto di lavoro, la formazione deve essere svolta durante l'orario e senza oneri per le persone, accompagnata da politiche di aggiornamento, certificazione delle competenze e raccordo con fondi interprofessionali, politiche attive, CPIA, università e ITS Academy.

È necessario che la formazione includa, accanto ai lavoratori con contratti stabili e a tempo pieno, anche i lavoratori con contratti a termine e con contratti part time, maggiormente vulnerabili e che esprimono più degli una domanda implicita di nuove e più solide competenze.

2.3.1 Diritto soggettivo alla formazione durante l'orario di lavoro

Per la UIL, l'alfabetizzazione, l'aggiornamento e la riqualificazione resi necessari dall'introduzione o dall'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale devono essere riconosciuti come un diritto soggettivo, individualmente esigibile, della lavoratrice e del lavoratore, non subordinato alla sola discrezionalità datoriale. Le attività formative obbligatorie devono svolgersi integralmente durante l'orario di lavoro contrattuale, senza oneri economici e senza utilizzo obbligatorio del tempo libero.

Il principio deve operare espressamente anche per il personale scolastico, universitario e delle pubbliche amministrazioni. Il tempo destinato alla formazione costituisce tempo di lavoro a tutti gli effetti e deve essere programmato tenendo conto dei carichi ordinari, evitando che l'aggiornamento tecnologico si traduca in lavoro aggiuntivo non retribuito o nella compressione dei tempi di riposo e conciliazione.

2.3.2 Fondi interprofessionali e governance bilaterale della formazione

Per la UIL, i fondi paritetici interprofessionali non costituiscono un canale accessorio di finanziamento, ma uno strumento cardine della governance bilaterale della formazione continua. Il loro ruolo deve essere valorizzato nella rilevazione dei fabbisogni, nella programmazione dei percorsi, nel finanziamento, nella certificazione degli esiti e nel monitoraggio della qualità e dell'effettiva fruizione della formazione connessa alla transizione digitale e all'introduzione dei sistemi di intelligenza artificiale.

Gli indirizzi e i piani attuativi previsti dal decreto dovrebbero assicurare un raccordo strutturato con i fondi interprofessionali e con gli organismi bilaterali, nel rispetto delle competenze delle parti sociali e senza sostituire la contrattazione collettiva. Tale raccordo è particolarmente rilevante per le piccole e medie imprese e per i settori nei quali il costo della riqualificazione rischia di rallentare una transizione inclusiva.

2.3.3 Conto formativo individuale, certificazione e portabilità

Il diritto alla formazione deve seguire la persona anche nei passaggi tra imprese, amministrazioni, settori produttivi e condizioni occupazionali. La UIL propone che le competenze acquisite nei percorsi dedicati all'intelligenza artificiale siano certificate secondo standard pubblici, registrate nel fascicolo individuale delle competenze e riconoscibili nel passaggio da un datore di lavoro all'altro e tra occupazione, disoccupazione e nuova occupazione.

In questa prospettiva, la contrattazione collettiva e i fondi interprofessionali dovrebbero promuovere strumenti di conto formativo individuale, capaci di rendere tracciabili e portabili i crediti maturati e di impedire che la mobilità lavorativa determini la perdita del patrimonio formativo della persona.

2.3.4 Raccordo con i programmi nazionali, europei e le politiche attive

L'attuazione dei programmi di alfabetizzazione e riqualificazione in materia di intelligenza artificiale deve essere coordinata con i Programmi nazionali ed europei dedicati alle competenze, alla formazione e alle politiche attive e con gli ulteriori programmi destinati alla transizione digitale. Il raccordo deve evitare sovrapposizioni e dispersione delle risorse e orientare gli interventi verso i settori maggiormente esposti, le aree territoriali svantaggiate e le persone con competenze digitali più deboli.

Si propone che le risorse pubbliche sostengano percorsi definiti con le parti sociali, verificabili nei risultati e collegati a reali opportunità occupazionali, evitando che la formazione sia ridotta a un adempimento formale o a un'offerta standardizzata non coerente con i fabbisogni professionali.

2.3.5 Monte ore minimo e programmazione contrattata

Il riconoscimento del diritto alla formazione richiede una dimensione quantitativa verificabile. La legge dovrebbe stabilire il principio di una quota minima annuale di formazione retribuita, demandandone la quantificazione e la modulazione alla contrattazione collettiva in relazione al settore, alle mansioni, alla frequenza di utilizzo e al livello di rischio dei sistemi di intelligenza artificiale. In assenza di una specifica disciplina contrattuale, i piani formativi devono comunque individuare un monte ore annuale adeguato, certo e verificabile.

2.3.6 Dimensione di genere, generazionale e delle fragilità

Il divario nelle competenze digitali e nell'accesso alla formazione non è neutro. Si propone che i piani considerino esplicitamente la dimensione di genere e generazionale e le condizioni di particolare vulnerabilità, con specifica attenzione alle donne, ai lavoratori maturi, ai giovani in

ingresso nel mercato del lavoro, alle persone con disabilità, ai lavoratori a bassa qualificazione e alle persone interessate da transizioni occupazionali.

Il monitoraggio degli interventi dovrebbe utilizzare indicatori disaggregati almeno per genere, età, territorio, livello di istruzione, tipologia contrattuale e disabilità, così da individuare tempestivamente divari di accesso, partecipazione e conseguimento delle competenze.

2.4 Risorse e capacità amministrativa

L'attuazione dell'AI Act richiede competenze tecniche, giuridiche, organizzative e ispettive elevate. La clausola di invarianza finanziaria non può tradursi in vigilanza debole, tempi eccessivi di intervento, formazione insufficiente o sovraccarico del personale delle amministrazioni e delle Autorità.

È necessario un monitoraggio periodico degli organici e dei carichi di lavoro, con possibilità di adottare successivi interventi finanziari quando emergano fabbisogni non sostenibili con le risorse esistenti (proposta di testo in Appendice, art. 51).

La questione delle risorse non riguarda esclusivamente l'adeguatezza finanziaria dell'attuazione del decreto. L'intelligenza artificiale rappresenta oggi uno dei principali terreni della competizione economica, industriale, scientifica e geopolitica. Fuori dall'Europa, grandi Paesi e interi continenti stanno mobilitando investimenti pubblici e privati di dimensioni senza precedenti nello sviluppo di infrastrutture digitali, capacità computazionale, ricerca, innovazione e competenze. L'Unione europea ha annunciato un rafforzamento delle proprie politiche in materia, ma il confronto internazionale impone all'Italia di assumere decisioni coerenti con la portata della sfida. Non è sufficiente assicurare un'attuazione amministrativa dell'AI Act: occorre una strategia nazionale di investimenti che accompagni la trasformazione tecnologica e ne orienti gli effetti sul sistema produttivo, sul lavoro, sulla pubblica amministrazione e sui servizi pubblici.
La UIL ritiene che non sia questo il terreno sul quale il Paese possa permettersi politiche di basso profilo, rinvii o scelte esclusivamente orientate al contenimento della spesa. Una parte significativa del futuro industriale, occupazionale e sociale dell'Italia dipenderà dalla capacità di investire con continuità nelle tecnologie, nelle competenze, nella ricerca, nelle infrastrutture e nella valorizzazione del lavoro. Giocare al ribasso su questi investimenti significherebbe accrescere la dipendenza tecnologica del Paese, indebolire la competitività del sistema economico e compromettere le opportunità di sviluppo delle nuove generazioni.

3. Osservazioni e proposte di integrazione e modifica

3.1 Principi generali

Punto di intervento: articolo 3

L'impostazione antropocentrica, trasparente e responsabile è condivisibile. La UIL propone di integrare i principi generali con un richiamo espresso a lavoro dignitoso, coinvolgimento attivo dei lavoratori, non discriminazione, tutela della salute e sicurezza, proporzionalità, supervisione umana effettiva, formazione e ruolo della contrattazione collettiva.

Non si tratterebbe di introdurre una disciplina estranea al decreto, ma di rendere espliciti principi già coerenti con la finalità antropocentrica dell'AI Act, con funzione sistematica per gli atti di indirizzo, la vigilanza e la sperimentazione. Proposta di testo in Appendice.

Proprio perché il decreto legislativo dà attuazione e completa l'AI Act, esso dovrebbe inoltre rafforzare gli aspetti che il regolamento europeo richiama nei considerando senza disciplinarli

direttamente, anche per i limiti delle competenze dell'Unione e per le mediazioni intervenute nel processo legislativo. Il considerando 92 richiama espressamente il diritto dei rappresentanti dei lavoratori a essere informati e consultati sull'introduzione dei sistemi di intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro, mentre l'articolo 26, paragrafo 7, prevede per i sistemi ad alto rischio un obbligo di informazione. Il legislatore nazionale dovrebbe colmare tale divario, valorizzando il quadro vigente e, in particolare, i principi della direttiva 2002/14/CE, mediante il riconoscimento di un diritto effettivo alla consultazione preventiva delle rappresentanze dei lavoratori prima dell'introduzione o della modifica sostanziale dei sistemi di IA che incidono sull'organizzazione e sulle condizioni di lavoro.

3.2 Coordinamento delle Autorità e monitoraggio degli impatti sociali

Punti di intervento: articoli 5, 6, 7, 11 e 12

All'articolo 5 dovrebbero essere resi pubblici i criteri di riparto delle competenze e le modalità di coordinamento nei casi che coinvolgono contemporaneamente sicurezza, protezione dei dati, discriminazione e lavoro.

All'articolo 6, il punto di contatto unico dovrebbe garantire un canale facilmente accessibile a lavoratori, rappresentanze sindacali, cittadini e piccole imprese, indicando con chiarezza l'Autorità competente, i termini di riscontro e le modalità per seguire lo stato della segnalazione.

La UIL propone di inserire all'articolo 7 un nuovo comma 4-bis che preveda un confronto periodico delle Autorità nazionali, d'intesa con il Ministero del lavoro, con le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, finalizzato a monitorare la diffusione dei sistemi di IA nel lavoro, rilevarne gli effetti su occupazione e competenze, individuare rischi per la salute e discriminazioni, e pubblicare dati e indicatori. Proposta di testo in Appendice.

Gli atti di indirizzo adottati ai sensi dell'articolo 11, quando incidono su occupazione, organizzazione del lavoro o dati dei lavoratori, dovrebbero essere preceduti da consultazione pubblica e confronto con le parti sociali. Il Comitato di coordinamento di cui all'articolo 12 dovrebbe presentare annualmente al Parlamento una relazione con una sezione specifica sugli impatti dell'IA su lavoro, occupazione, competenze, discriminazioni e divari territoriali.

3.3 Registrazione, reclami e sanzioni

Punti di intervento: articoli 14, 18, 19, 22, 24 e 25

La registrazione nazionale dei sistemi ad alto rischio prevista dall'articolo 14 è uno strumento importante di tracciabilità. La UIL propone che le informazioni non riservate siano accessibili in formato aperto, con dati aggregati sulla diffusione dei sistemi ad alto rischio nei luoghi di lavoro, nella PA, nella sanità e nella scuola.

Le procedure di reclamo previste dall'articolo 18 devono essere gratuite o a costo contenuto, accessibili anche in modalità non digitale, con termini certi e possibilità di assistenza sindacale, senza pregiudicare l'accesso alla tutela giudiziaria.

Nella valutazione della gravità delle violazioni, l'articolo 19 dovrebbe considerare anche il numero delle persone coinvolte, la durata, la vulnerabilità dei soggetti e l'impatto sulle condizioni di lavoro. Le misure non pecuniarie dell'articolo 22 dovrebbero privilegiare l'interruzione tempestiva degli effetti lesivi. Il procedimento sanzionatorio dell'articolo 24 deve garantire tempi certi, motivazione e accesso agli atti. Con riferimento all'articolo 25, la UIL propone una destinazione trasparente dei proventi a vigilanza, alfabetizzazione, formazione e prevenzione dei rischi.

3.4 Spazi di sperimentazione normativa

Punti di intervento: articoli 26-31

Gli spazi di sperimentazione possono sostenere le PMI, la ricerca pubblica e l'innovazione responsabile, ma non devono diventare aree nelle quali le tutele vengono attenuate. L'accesso dovrebbe essere subordinato a trasparenza del progetto, valutazione preventiva dei rischi, tutela dei partecipanti, assenza di elusione della normativa sul lavoro e misure di supervisione umana e tracciabilità degli incidenti.

Quando i test si svolgono nei luoghi di lavoro o ne modificano l'organizzazione, devono essere informate e coinvolte le rappresentanze dei lavoratori. Tra i criteri di selezione dei progetti dovrebbero figurare qualità dell'occupazione, sostenibilità sociale, auditabilità e ritorno pubblico degli investimenti. Gli esiti dovrebbero essere pubblicati con relazioni comprensibili su risultati, incidenti e impatti sociali: la tutela dei segreti legittimi non deve tradursi in opacità sugli effetti riguardanti sicurezza e diritti.

3.5 Protezione dei dati e riservatezza

La disciplina nazionale deve inoltre essere coordinata con l'evoluzione dell'articolo 9 del GDPR e con le modifiche prospettate nell'ambito del Digital Omnibus. Il decreto legislativo rappresenta l'occasione per anticipare e prevenire i rischi connessi all'eventuale introduzione di eccezioni al trattamento delle categorie particolari di dati personali per lo sviluppo o l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale. In tale eventualità, devono essere previste garanzie aggiuntive che assicurino la piena tutela dei diritti fondamentali, impediscano un utilizzo estensivo della deroga e rafforzino gli obblighi di trasparenza, responsabilizzazione e controllo. Tali garanzie sono particolarmente necessarie nei contesti lavorativi, nei quali inferenze relative allo stato di salute, alle condizioni emotive, all'appartenenza sindacale o ad altre informazioni sensibili possono incidere direttamente sulla dignità della persona, sulla non discriminazione e sull'esercizio dei diritti sindacali.

Punto di intervento: articolo 34

Il richiamo ai principi di necessità, proporzionalità e minimizzazione è condivisibile. Occorre chiarire che il segreto d'ufficio e il segreto commerciale non possono impedire l'accesso alle informazioni indispensabili per la vigilanza, la tutela dei diritti fondamentali e la verifica di discriminazioni.

La protezione dei dati va letta insieme alla libertà sindacale e alla tutela della dignità, con particolare attenzione alle inferenze su condizioni di salute, stato emotivo, opinioni, fragilità personali e appartenenza sindacale, e al divieto di riutilizzo dei dati per finalità diverse da quelle dichiarate.

3.6 Formazione scolastica, alfabetizzazione degli adulti e competenze professionali

Punti di intervento: articoli 35-38 e 41-45

La UIL propone che l'educazione all'intelligenza artificiale non sia limitata all'utilizzo tecnico degli strumenti, ma comprenda pensiero critico, verifica delle fonti, contrasto ai bias, consapevolezza di deepfake e disinformazione, protezione dei dati e comprensione delle trasformazioni del lavoro. Essa deve inoltre promuovere la comprensione del funzionamento degli algoritmi, la capacità di riconoscere bias e discriminazioni, l'uso consapevole delle fonti informative, l'impatto dell'intelligenza artificiale sul lavoro, sui diritti fondamentali e sulla qualità della democrazia, affinché studenti e adulti sviluppino una cittadinanza digitale critica e responsabile. Lo sviluppo

delle competenze digitali deve poggiare su solide conoscenze disciplinari, capacità critica e formazione culturale, evitando una concezione meramente addestrativa dell'uso delle tecnologie. Studenti e adulti devono essere posti nelle condizioni di traguardare consapevolmente l'impiego dell'intelligenza artificiale e non di subirne passivamente gli effetti, preservando autonomia di giudizio e autodeterminazione.

La formazione dei docenti deve essere continua e accompagnata da supporto tecnico-pedagogico, riconoscimento professionale e tempi adeguati. Il ruolo dei CPIA nell'alfabetizzazione degli adulti è importante per contrastare i divari sociali e digitali, con particolare attenzione a lavoratori a bassa qualificazione, disoccupati, migranti e persone con disabilità, in raccordo con politiche attive e certificazione delle competenze. I percorsi formativi devono integrare competenze tecnologiche, metodologie didattiche e ricerca-azione, valorizzando l'autonomia professionale dei docenti e rispondendo ai bisogni concreti delle istituzioni scolastiche, evitando modelli esclusivamente prescrittivi. È inoltre opportuno predisporre linee guida nazionali chiare e condivise, ispirate ai principi di etica, trasparenza, responsabilità e coerenza con i più avanzati modelli europei, nel pieno rispetto della libertà d'insegnamento.

Per università, AFAM, ITS Academy e professioni, i contenuti minimi dovrebbero comprendere profili tecnici, etici, lavoristici e di responsabilità, con il coinvolgimento delle parti sociali nella lettura dei fabbisogni professionali.

Libertà d'insegnamento e umanesimo tecnologico

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei sistemi educativi deve essere orientato a un principio di umanesimo tecnologico: le competenze tecniche e scientifiche devono integrarsi con la cultura umanistica, il pensiero critico, la consapevolezza etica e la comprensione dei contesti sociali. In tale prospettiva, l'IA costituisce uno strumento di supporto all'attività educativa e non può ridurre la scuola a una dimensione esclusivamente tecnicistica o prestazionale; deve invece concorrere allo sviluppo della persona, del pensiero critico, della responsabilità e della partecipazione democratica.

L'intelligenza artificiale può sostenere la didattica, l'inclusione e la personalizzazione dei percorsi, ma non può sostituire la funzione educativa, relazionale e valutativa del docente. La progettazione didattica, la valutazione degli apprendimenti e ogni decisione significativa sul percorso dello studente devono restare sotto la piena responsabilità del personale docente. Gli output dei sistemi devono avere natura esclusivamente ausiliaria e non possono determinare automaticamente voti, giudizi, ammissioni, non ammissioni o orientamenti.

Il decreto dovrebbe quindi introdurre una clausola espressa di salvaguardia della libertà d'insegnamento e dell'autonomia professionale, assicurando che l'impiego dell'IA preservi la centralità della relazione educativa e la pluralità degli orientamenti culturali e pedagogici.

Infrastrutture pubbliche e superamento dei divari

La trasformazione digitale della scuola non può essere affidata al solo acquisto di software. Si propone che l'introduzione di strumenti didattici basati sull'IA sia preceduta da una verifica dell'adeguatezza della connettività, della sicurezza informatica e degli edifici, dell'accessibilità, delle dotazioni e dell'assistenza tecnica, nonché della disponibilità di personale stabile e formato. La piena efficacia dei percorsi formativi richiede altresì la progressiva stabilizzazione del personale precario, affinché l'investimento nelle competenze produca effetti duraturi sull'intero sistema scolastico.

La UIL propone un piano pubblico pluriennale e straordinario per colmare i divari territoriali e sociali, con priorità per le scuole delle aree interne, delle periferie e dei contesti maggiormente svantaggiati. Gli investimenti nell'IA dovrebbero avere carattere aggiuntivo e non sostitutivo rispetto alle risorse necessarie per la sicurezza degli edifici, l'inclusione, il reclutamento e la stabilizzazione del personale precario.

3.7 Intelligenza artificiale nelle pubbliche amministrazioni

Punto di intervento: articolo 39, commi 1 e 2

La UIL considera necessario che l'eventuale introduzione dell'intelligenza artificiale nella pubblica amministrazione sia rigorosamente subordinata ai principi costituzionali di imparzialità, buon andamento, trasparenza, uguaglianza nell'accesso al pubblico impiego e responsabilità dell'amministrazione. L'articolo 39 attribuisce al Ministro per la pubblica amministrazione funzioni di indirizzo in materia di formazione e introduzione dei sistemi di IA, anche attraverso la Scuola nazionale dell'amministrazione. Tali funzioni devono essere esercitate garantendo il confronto preventivo con le organizzazioni sindacali, la piena responsabilità umana e la tutela delle professionalità pubbliche.

L'innovazione nella PA deve essere orientata esclusivamente alla qualità e all'universalità dei servizi, alla valorizzazione delle professionalità e al mantenimento della responsabilità piena e identificabile del funzionario competente. Deve essere escluso ogni automatismo tra introduzione dell'IA e riduzione degli organici, esternalizzazione delle funzioni, impoverimento professionale o arretramento del presidio umano nei servizi essenziali. I processi di introduzione e riorganizzazione devono essere preceduti da informazione, consultazione e confronto sindacale sugli impatti relativi a organizzazione, mansioni, carichi di lavoro, salute e sicurezza, valutazione e fabbisogni occupazionali. L'intelligenza artificiale può liberare risorse professionali da destinare alle attività a maggiore valore pubblico e relazionale, ma non può diventare lo strumento per supplire strutturalmente alle carenze di personale o indebolire il rapporto tra amministrazione e cittadini.

Con particolare riferimento al reclutamento, alle selezioni e alle progressioni, la UIL non ritiene ammissibile un impiego compiuto o determinante dell'intelligenza artificiale nel processo valutativo. I sistemi possono svolgere soltanto funzioni materiali, tecniche o istruttorie chiaramente delimitate, senza formulare graduatorie, attribuire punteggi discrezionali, selezionare o escludere candidati né condizionare in modo sostanziale la decisione. Ogni valutazione deve restare integralmente affidata alla commissione o al soggetto pubblico competente, che deve poter ricostruire il procedimento, verificare i dati, motivare autonomamente la decisione e assumerne la responsabilità. Devono inoltre essere assicurati trasparenza, accesso agli atti, conoscibilità dei criteri, prevenzione dei bias e diritto alla contestazione e al riesame umano.

Contrattazione sindacale sulle competenze digitali

I piani di formazione, aggiornamento e riqualificazione connessi all'introduzione dell'intelligenza artificiale nella pubblica amministrazione, nella scuola e nelle università devono essere definiti mediante contrattazione collettiva preventiva con le RSU o RSA e con le articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, negli ambiti e secondo le competenze previste dall'ordinamento e dai contratti collettivi. Non è sufficiente una mera informazione successiva o l'erogazione unilaterale dei percorsi.

La contrattazione deve riguardare almeno l'analisi dei fabbisogni, i destinatari, i contenuti, il monte ore minimo annuale, le modalità di svolgimento durante l'orario di lavoro, le risorse finanziarie, il ricorso ai fondi interprofessionali, la certificazione e la portabilità delle competenze, gli effetti sui

carichi e sull'organizzazione del lavoro, le priorità per i soggetti maggiormente esposti ai divari e gli strumenti di monitoraggio e verifica degli esiti.

Gli esiti dei corsi e le certificazioni delle competenze digitali non possono essere utilizzati unilateralmente per adottare sanzioni, disporre demansionamenti, attribuire valutazioni negative o determinare progressioni economiche e professionali. Deve essere garantito un periodo adeguato di formazione e accompagnamento prima che il mancato possesso di una competenza connessa all'uso dell'IA possa assumere rilievo nella valutazione professionale.

Intelligenza artificiale nella sanità e tutela del Servizio sanitario nazionale

Nella sanità l'intelligenza artificiale può essere impiegata soltanto come strumento di supporto all'attività clinica, assistenziale, diagnostica, amministrativa e organizzativa. Non può sostituire il giudizio clinico, l'autonomia professionale, la responsabilità degli operatori né la relazione di cura con la persona. Ogni decisione che incida sulla diagnosi, sul trattamento, sulla presa in carico, sulle priorità di accesso o sulla continuità assistenziale deve restare affidata a professionisti sanitari identificabili, adeguatamente formati e posti nelle condizioni concrete di verificare, contestare e disattendere l'output del sistema.

L'introduzione dell'IA nel Servizio sanitario nazionale non può essere utilizzata per giustificare riduzioni di organico, contenimento del costo del lavoro, sostituzione delle professionalità o ulteriore standardizzazione dei tempi di cura. Deve invece accompagnarsi al rafforzamento degli organici, alla stabilizzazione del personale, al miglioramento delle condizioni di lavoro e a investimenti aggiuntivi nelle strutture, nella sicurezza informatica e nella protezione dei dati sanitari. Gli impatti su turni, carichi, responsabilità, salute e sicurezza e organizzazione dei servizi devono essere oggetto di informazione e confronto sindacale preventivo.

La formazione iniziale e continua di tutto il personale sanitario, sociosanitario, tecnico e amministrativo costituisce una condizione inderogabile per l'utilizzo dei sistemi. Essa deve svolgersi durante l'orario di lavoro, senza oneri, essere differenziata in base alle responsabilità e ai livelli di rischio e comprendere limiti degli strumenti, qualità dei dati, bias, sicurezza, protezione dei dati, responsabilità professionale e procedure per la segnalazione degli errori. L'innovazione deve rafforzare il carattere pubblico, universale e umano del Servizio sanitario nazionale, non accrescere disuguaglianze territoriali o nell'accesso alle cure.

3.8 Tutela del lavoratore nei processi decisionali assistiti da intelligenza artificiale

Punto di intervento prioritario: articolo 40, commi 1-4 e nuovi commi

L'articolo 40 costituisce il cuore lavoristico e il principale banco di prova dell'intero provvedimento. È la disposizione attraverso la quale il legislatore deve impedire che l'intelligenza artificiale diventi una nuova forma di esercizio opaco, impersonale e incontestabile del potere datoriale. Da questa norma dipende l'effettività delle tutele: non sono sufficienti enunciazioni di principio o una presenza umana meramente formale, posta a ratifica dell'esito algoritmico. Occorrono divieti chiari, diritti individuali e collettivi esigibili, obblighi preventivi, responsabilità identificabili e conseguenze effettive in caso di violazione. La norma introduce garanzie rilevanti, ma il suo impianto deve essere ampliato e reso cogente, estendendolo a tutte le decisioni che incidono sul rapporto di lavoro e riconoscendo alla contrattazione e alla rappresentanza sindacale un ruolo preventivo e non successivo. La proposta di riscrittura integrale è riportata in Appendice; qui si sintetizzano i contenuti.

Comma 1: ambito e supervisione effettiva

Le garanzie dovrebbero ricomprendere espressamente selezione e reclutamento, assegnazione di compiti e mansioni, turni, carichi di lavoro, valutazioni delle prestazioni, premi, progressioni, monitoraggio e provvedimenti disciplinari — coerentemente con il regolamento europeo, che include tra i sistemi generalmente ad alto rischio quelli usati per assunzione, condizioni di lavoro, promozioni, cessazione e monitoraggio delle prestazioni. Le garanzie devono inoltre applicarsi ai committenti nei rapporti di collaborazione.

La supervisione umana non può coincidere con una convalida formale: la persona incaricata deve poter comprendere e verificare l'output, valutarne l'accuratezza, discostarsene motivatamente e assumersi la responsabilità della decisione. La mera validazione dell'esito automatico non dovrebbe essere considerata esercizio di un potere effettivo.

Comma 2 e nuovo comma 2-bis: dati e valutazione preventiva d'impatto

Il comma 2 dovrebbe integrare i principi di necessità, proporzionalità, minimizzazione e limitazione delle finalità, escludendo l'utilizzo di dati e inferenze non pertinenti su salute, opinioni, emozioni o appartenenza sindacale.

Un nuovo comma 2-bis dovrebbe introdurre l'obbligo, prima dell'introduzione o modifica sostanziale di un sistema, di una valutazione preventiva d'impatto su mansioni, competenze, livelli occupazionali, ritmi e carichi di lavoro, salute e sicurezza, rischi discriminatori, con specifica attenzione alla dimensione di genere, generazionale e alle condizioni di vulnerabilità, e misure di mitigazione, da aggiornare ad ogni modifica rilevante.

Comma 3 e nuovo comma 3-bis: informazione, contestazione e tracciabilità

L'informazione preventiva ai lavoratori e alle RSU/RSA — coerente con l'articolo 26, paragrafo 7, dell'AI Act, che impone l'informazione dei rappresentanti dei lavoratori prima dell'uso di sistemi ad alto rischio — dovrebbe indicare fornitore, finalità, dati utilizzati, parametri, rischi e modalità di supervisione e contestazione.

Il lavoratore deve poter conoscere il ruolo svolto dall'IA nella decisione, correggere dati errati, ottenere un riesame umano e farsi assistere da un rappresentante sindacale. Un nuovo comma 3-bis dovrebbe imporre la conservazione tracciabile della versione del sistema, dei dati rilevanti, degli output e degli scostamenti motivati dall'output da parte della persona incaricata.

Comma 4 e nuovo comma 5: conseguenze delle violazioni e formazione

La tutela non deve essere limitata al licenziamento, ma estendersi a provvedimenti disciplinari, valutazioni negative, esclusioni da progressioni e demansionamenti, fermi restando risarcimento del danno e riesame della decisione. Un nuovo comma 5 dovrebbe garantire una formazione periodica, durante l'orario di lavoro e senza oneri, per utilizzatori, supervisori e rappresentanze.

La contrattazione collettiva, a tutti i livelli, deve poter integrare queste garanzie legali su informazione, valutazione degli impatti, formazione e procedure di contestazione.

3.9 Equo compenso e responsabilità professionale

Punto di intervento: articolo 46

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale non elimina competenza, responsabilità e valore della prestazione professionale. La UIL ritiene che la formulazione attuale dell'articolo 46 rischi di essere

letta come base per una riduzione automatica dell'equo compenso per il solo impiego di strumenti di IA: un esito da escludere espressamente.

Nei contesti ad alto rischio, l'utilizzo dell'intelligenza artificiale comporta tipicamente attività aggiuntive di verifica dell'output e una maggiore responsabilità in capo al professionista, non una riduzione dell'impegno. La determinazione del compenso dovrebbe quindi tenere conto della complessità della prestazione, del livello di responsabilità e rischio, della qualità del risultato e del tempo necessario alla verifica umana dell'output — con un possibile incremento, e non una riduzione, del compenso nei casi ad alto rischio. La UIL propone una riformulazione dell'articolo in questo senso; il testo è riportato in Appendice.

3.10 Segreti commerciali e accesso alla giustizia

Punti di intervento: articoli 49 e 50

La tutela delle informazioni aziendali e dei segreti commerciali è legittima, ma non può diventare uno schermo contro obblighi informativi, poteri di vigilanza, diritti dei lavoratori, libertà sindacale e whistleblowing. L'articolo 49 dovrebbe contenere una clausola di salvaguardia espressa per l'esercizio dei diritti individuali e collettivi (proposta di testo in Appendice).

Sul piano processuale, occorre evitare che costi e complessità rendano ineffettiva la tutela: l'articolo 50 dovrebbe preservare con chiarezza la competenza del giudice del lavoro per le controversie lavoristiche, anche quando emergano questioni relative ad algoritmi proprietari.

3.11 Clausola finanziaria

Punto di intervento: articolo 51

La clausola di invarianza finanziaria rappresenta una criticità trasversale: le nuove funzioni di vigilanza, coordinamento, sperimentazione e gestione dei reclami richiedono personale, competenze specialistiche e infrastrutture adeguate. La UIL propone un monitoraggio annuale dell'adeguatezza delle risorse, con relazione al Parlamento e possibilità di adottare successivi stanziamenti (proposta di testo in Appendice).

4. Priorità UIL per il parere parlamentare

Le proposte della UIL non hanno tutte lo stesso peso politico. Di seguito si distinguono le condizioni ritenute irrinunciabili da quelle che, pur importanti, sono considerate margini di miglioramento negoziabili in sede di parere parlamentare.

4.1 Priorità

1. Riscrivere in modo sostanziale l’articolo 40, quale condizione irrinunciabile del parere: ambito esteso di tutte le decisioni tutelate, divieto di ratifica meramente formale dell’output, supervisione umana qualificata ed effettiva, valutazione preventiva d’impatto, consultazione sindacale preventiva, diritto di contestazione e riesame, tracciabilità e conseguenze effettive in caso di violazione.
2. Escludere espressamente, all'articolo 46, ogni riduzione automatica dell'equo compenso legata al solo utilizzo di strumenti di IA.

3. Introdurre all'articolo 49 una clausola di salvaguardia esplicita che impedisca l'uso del segreto commerciale come schermo contro i diritti dei lavoratori, e confermare all'articolo 50 la competenza del giudice del lavoro.
4. Prevedere all'articolo 51 un monitoraggio effettivo e periodico dell'adeguatezza delle risorse, con possibilità di successivi stanziamenti.
5. Riconoscere il diritto soggettivo alla formazione sull'intelligenza artificiale durante l'orario di lavoro e senza oneri, con specifica tutela del personale scolastico, universitario e delle pubbliche amministrazioni.
6. Salvaguardare la libertà d'insegnamento, escludendo che l'IA possa sostituire il docente nella funzione educativa e valutativa o determinare automaticamente decisioni sul percorso degli studenti.
7. Assoggettare alla contrattazione collettiva preventiva i piani formativi e i criteri di valutazione delle competenze digitali, impedendone l'uso unilaterale a fini sanzionatori, di demansionamento o di carriera.

4.2 Altre modifiche proposte

1. Integrare l'articolo 3 con i principi di lavoro dignitoso, coinvolgimento attivo dei lavoratori, proporzionalità e contrattazione collettiva.
2. Rafforzare agli articoli 5, 6, 7, 11 e 12 il coordinamento tra Autorità e il confronto permanente con le parti sociali.
3. Garantire agli articoli 14 e 18 trasparenza della registrazione e reclami accessibili con assistenza sindacale.
4. Condizionare agli articoli 26-31 gli spazi di sperimentazione a valutazione dei rischi e non elusione delle norme lavoristiche.
5. Precisare all'articolo 34 che segreto d'ufficio e commerciale non impediscono la tutela dei diritti.
6. Rafforzare agli articoli 35-45 la formazione continua e il raccordo con le politiche attive.
7. Integrare l'articolo 39 escludendo ogni utilizzo determinante dell'IA nel reclutamento, nelle selezioni e nelle progressioni della PA, assicurando responsabilità umana, trasparenza, accesso e confronto sindacale preventivo; introdurre analoghe garanzie nella sanità a tutela del giudizio clinico, delle professionalità, degli organici e della relazione di cura.
8. Accompagnare l'introduzione dell'IA nella scuola con un piano straordinario per connettività, sicurezza, accessibilità, assistenza tecnica, adeguatezza degli organici e stabilizzazione del personale precario, con priorità per i contesti svantaggiati.
9. Valorizzare i fondi paritetici interprofessionali come sedi bilaterali di rilevazione dei fabbisogni, programmazione, finanziamento e monitoraggio della formazione continua per la transizione all'IA.
10. Garantire certificazione e portabilità delle competenze, promuovendo conti formativi individuali e il riconoscimento dei crediti nei passaggi tra datori di lavoro e condizioni occupazionali.
11. Coordinare i programmi formativi con i programmi nazionali ed europei dedicati alle competenze, alla formazione e alle politiche attive, concentrando le risorse su settori, territori e persone maggiormente esposti alla trasformazione.
12. Prevedere un monte ore minimo annuale di formazione retribuita, quantificato e modulato dalla contrattazione collettiva, e integrare sistematicamente la dimensione di genere, generazionale e delle fragilità.

5. Conclusioni

La UIL riconosce il valore dello schema di decreto quale passaggio necessario per rendere operativo in Italia il regolamento europeo sull'intelligenza artificiale. L'impianto è generalmente coerente e contiene scelte importanti in materia di governance, formazione, pubblica amministrazione e tutela del lavoratore.

Il testo può tuttavia essere migliorato utilizzando pienamente gli spazi offerti dalla delega. La priorità è prevenire che l'innovazione produca decisioni opache, discriminazioni, controllo sproporzionato, impoverimento professionale o esclusione dei lavoratori dai processi di trasformazione.

Occorre, al contrario, fare dell'intelligenza artificiale uno strumento per aumentare qualità, sicurezza, produttività, accessibilità e valore del lavoro. La legge deve garantire diritti esigibili; la contrattazione collettiva deve governare gli effetti organizzativi; la formazione deve accompagnare tutte le persone coinvolte; le Autorità devono disporre di risorse adeguate; le parti sociali devono partecipare al monitoraggio della trasformazione.

Per la UIL, innovazione e tutela non sono obiettivi contrapposti. Regole chiare, responsabilità identificabili, competenze e coinvolgimento attivo sono le condizioni che rendono l'adozione dell'intelligenza artificiale più affidabile, socialmente sostenibile e duratura.

Le competenze sono l'infrastruttura sociale e democratica della transizione digitale. Nell'economia dell'intelligenza artificiale, il capitale più prezioso non è rappresentato soltanto dagli algoritmi, ma dalle persone che li progettano, li utilizzano, li controllano e ne orientano gli effetti. La formazione continua non è quindi un costo, un beneficio eventuale o una misura riparatoria: è un diritto soggettivo della persona, una garanzia di libertà e dignità professionale, uno strumento di partecipazione e un investimento strategico per il sistema Paese. Senza formazione diffusa, contrattata, certificata e svolta durante l'orario di lavoro, la transizione non è inclusiva e il rischio è che l'innovazione venga subita anziché traguardata dalle persone.

Il lavoro umano non deve essere il costo della transizione tecnologica: deve esserne il centro democratico.

La UIL auspica che il Parlamento utilizzi pienamente gli spazi offerti dalla legge di delegazione per rafforzare le garanzie previste dal decreto, assicurando che lo sviluppo dell'intelligenza artificiale sia accompagnato da maggiori diritti, da una contrattazione collettiva pienamente valorizzata, da investimenti nelle competenze e da un rafforzamento della qualità dei servizi pubblici e privati.
La sfida dell'intelligenza artificiale non può essere affrontata con risorse marginali o attraverso la sola riallocazione di fondi esistenti. Mentre altri Paesi e altri continenti investono in misura molto rilevante nelle tecnologie, nelle infrastrutture e nelle competenze del futuro, l'Italia deve dotarsi di una politica nazionale di investimenti coerente con la portata strategica della trasformazione. Su questo terreno non è possibile giocare al ribasso: da tali scelte dipende una parte decisiva del futuro economico, occupazionale e sociale del Paese.

6. Appendice — Proposte di testo emendativo

Di seguito si riportano, per gli articoli di maggiore rilievo, proposte di formulazione letterale a supporto del parere parlamentare.

Articolo 3 — Principi generali

Proposta — nuovo comma 1-bis: «Le finalità di cui al presente articolo sono perseguite nel rispetto dei principi del lavoro dignitoso, del coinvolgimento attivo dei lavoratori, della non discriminazione, della tutela della salute e della sicurezza, della proporzionalità nell'utilizzo dei sistemi e dei dati, della supervisione umana effettiva, della formazione e valorizzazione delle competenze, nonché del ruolo della contrattazione collettiva.»

Articolo 7 — Cooperazione tra Autorità

Proposta — nuovo comma 4-bis: «Le Autorità nazionali, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, promuovono un confronto periodico, con cadenza almeno annuale, con le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,

finalizzato a monitorare la diffusione dei sistemi di intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro, a rilevarne gli effetti su occupazione, mansioni, competenze, salute e sicurezza, a individuare eventuali discriminazioni, a raccogliere le buone pratiche contrattuali e a pubblicare i relativi dati e indicatori.»

Articoli 35 e 37 — Libertà d'insegnamento e uso dell'IA nella scuola

Proposta — nuovo comma: «L'impiego di sistemi di intelligenza artificiale nelle istituzioni scolastiche è effettuato nel rispetto della libertà d'insegnamento, dell'autonomia professionale del personale docente e della centralità della relazione educativa. Il Ministero dell'istruzione e del merito, previa consultazione delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, adotta linee guida nazionali uniformi fondate su etica, trasparenza, responsabilità, tutela dei diritti fondamentali e protezione dei dati personali. Le attività di alfabetizzazione e formazione assicurano che studenti, personale scolastico e famiglie acquisiscano conoscenze disciplinari, capacità critica e consapevolezza tali da traguardare l'impiego dell'intelligenza artificiale e non subirne passivamente gli effetti.»

Articoli 35-37 — Infrastrutture e superamento dei divari

Proposta — nuovo comma: «L'introduzione di sistemi di intelligenza artificiale nelle istituzioni scolastiche è preceduta dalla verifica dell'adeguatezza delle infrastrutture digitali, della connettività, della sicurezza degli edifici, dell'accessibilità, delle dotazioni tecnologiche, dell'assistenza tecnica stabile e degli organici. Le amministrazioni competenti adottano misure prioritarie per le aree territoriali svantaggiate e assicurano che i percorsi di formazione e aggiornamento siano accessibili anche al personale a tempo determinato e precario, al fine di evitare l'ampliamento dei divari territoriali, sociali e professionali.»

Articoli 37, 39, 41 e 42 — Formazione durante l'orario di lavoro

Proposta — nuovo comma: «Le attività formative e di aggiornamento previste dal presente articolo, quando rivolte a personale dipendente, sono svolte integralmente durante l'orario di lavoro contrattuale e senza oneri a carico dei lavoratori. Il tempo impiegato è considerato, a ogni effetto, tempo di lavoro. È escluso l'obbligo di partecipazione al di fuori dell'orario contrattuale, salvo adesione volontaria e specifica disciplina prevista dalla contrattazione collettiva.»

Articoli 39-45 — Fondi interprofessionali, portabilità e raccordo con le politiche attive

Proposta — nuovo comma: «Nella programmazione delle attività formative è assicurato il raccordo con i fondi paritetici interprofessionali, quali strumenti bilaterali di rilevazione dei fabbisogni, programmazione, finanziamento e monitoraggio, nonché con i programmi nazionali ed europei dedicati alle competenze, alla formazione, alle politiche attive e alla transizione digitale. Le competenze acquisite sono certificate, registrate e rese portabili nei passaggi tra imprese, amministrazioni, settori e condizioni occupazionali. Gli interventi sono orientati prioritariamente verso i settori maggiormente esposti, le aree territoriali svantaggiate, le persone con competenze digitali più deboli e i lavoratori a termine, part-time o in condizioni di maggiore vulnerabilità.»

Articoli 39-45 — Monte ore e contrasto ai divari

Proposta — nuovo comma: «La contrattazione collettiva stabilisce, in relazione al settore, alle mansioni, alla frequenza di utilizzo e al livello di rischio dei sistemi, una quota minima annuale di formazione retribuita in materia di intelligenza artificiale. In assenza di specifica disciplina contrattuale, i piani formativi individuano comunque un monte ore annuale adeguato e verificabile. I piani tengono conto della dimensione di genere e generazionale e delle condizioni di

particolare vulnerabilità e sono monitorati mediante indicatori disaggregati per genere, età, territorio, livello di istruzione, tipologia contrattuale e disabilità.»

Articolo 39 — Piani formativi concordati con le rappresentanze sindacali

Proposta — sostituzione del nuovo comma: «I piani di formazione, aggiornamento e riqualificazione del personale connessi all'introduzione o all'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale sono definiti mediante contrattazione collettiva preventiva con le rappresentanze sindacali unitarie o aziendali e con le articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, secondo gli ambiti e le competenze previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi. I piani individuano fabbisogni, destinatari, monte ore, modalità di svolgimento, risorse finanziarie, certificazione e portabilità delle competenze e strumenti di monitoraggio. I criteri di accertamento e certificazione delle competenze digitali non possono essere utilizzati unilateralmente ai fini disciplinari, del demansionamento, delle progressioni economiche e professionali o della valutazione individuale del personale.»

Proposta — nuovo comma (garanzie nelle procedure di reclutamento e progressione): «Nelle procedure di reclutamento, selezione e progressione del personale delle pubbliche amministrazioni, i sistemi di intelligenza artificiale possono essere impiegati esclusivamente per attività materiali, tecniche o istruttorie previamente definite. È vietato il loro utilizzo per formulare graduatorie, attribuire punteggi discrezionali, selezionare o escludere candidati o condizionare in modo determinante la valutazione. La decisione resta integralmente affidata alla commissione o al soggetto competente, che ne assume la piena responsabilità e assicura trasparenza, tracciabilità, accesso agli atti, verifica dei dati, prevenzione delle discriminazioni, motivazione autonoma e diritto al riesame umano.»

Articolo 40 — Tutela del lavoratore nei processi decisionali assistiti da IA

Proposta — comma 1: «Le decisioni che incidono in maniera significativa sul rapporto di lavoro, ivi comprese quelle relative alla selezione e al reclutamento, all'assegnazione o modifica di compiti e mansioni, ai turni e ai carichi di lavoro, alla valutazione della prestazione, alla retribuzione, alla progressione professionale, all'irrogazione di sanzioni, al trasferimento e alla cessazione del rapporto, non possono essere fondate unicamente sul trattamento automatizzato. La decisione finale è assunta da una persona fisica mediante valutazione autonoma, consapevole e documentata.»

Proposta — nuovo comma 1-bis (consultazione sindacale preventiva): «Prima dell'introduzione o della modifica sostanziale di sistemi di intelligenza artificiale destinati a incidere sull'organizzazione del lavoro o sulla gestione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro o il committente informa e consulta preventivamente le RSU o RSA e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Restano ferme le procedure e le garanzie previste dalla contrattazione collettiva.»

Proposta — nuovo comma 1-ter (supervisione umana qualificata ed effettiva): «La supervisione umana di cui al comma 1 è affidata a una persona dotata di adeguate competenze professionali e di formazione specifica in relazione alla natura, alle finalità, ai limiti e ai rischi del sistema utilizzato. Alla persona incaricata sono assicurati autonomia, tempo, informazioni e poteri sufficienti per valutare criticamente l'output, richiedere ulteriori verifiche, discostarsene e sospenderne l'utilizzo.»

Proposta — nuovo comma 2-bis (valutazione preventiva d'impatto): «Prima dell'introduzione o della modifica sostanziale di un sistema di cui al presente articolo, il datore di lavoro o il committente effettua una valutazione preventiva d'impatto sui diritti fondamentali, sulla non discriminazione, sulla salute e sicurezza, sull'integrità psicofisica, sull'organizzazione e sui carichi di

lavoro e sulla protezione dei dati personali. La valutazione è aggiornata periodicamente ed è oggetto di informazione e consultazione con le rappresentanze sindacali.»
Proposta — comma 3 (informazione e trasparenza): «Il datore di lavoro o il committente informa preventivamente, con congruo anticipo rispetto all'introduzione o alla modifica del sistema, i lavoratori interessati e le rappresentanze sindacali sulle finalità, sulle categorie di dati utilizzati, sui criteri generali e sulla logica di funzionamento, sul grado di intervento umano, sui possibili effetti e sulle misure di prevenzione e mitigazione. Le rappresentanze sindacali hanno diritto di accedere alle informazioni necessarie per verificare il rispetto dei principi di trasparenza, equità, non discriminazione e tutela della salute e sicurezza, nel rispetto dei segreti commerciali e con garanzie di riservatezza proporzionate.»
Proposta — nuovo comma 3-bis (tracciabilità e spiegazione): «Il datore di lavoro o il committente conserva, per un periodo adeguato e comunque non inferiore a cinque anni, la versione del sistema utilizzato, i dati rilevanti, gli output prodotti, gli interventi umani e le motivazioni della decisione. Il lavoratore ha diritto a una spiegazione intelligibile, completa e tempestiva e al riesame da parte di una persona fisica competente.»
Proposta — nuovo comma 3-ter (Statuto dei lavoratori e sistemi di prevenzione): «L'impiego di sistemi di intelligenza artificiale che comportino monitoraggio dell'attività lavorativa o raccolta di dati e parametri personali avviene nel pieno rispetto dell'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e delle relative garanzie sindacali. Le medesime garanzie si applicano all'introduzione di dispositivi di protezione individuale intelligenti e di sistemi di intelligenza artificiale utilizzati per finalità di prevenzione, salute e sicurezza, assicurando proporzionalità, minimizzazione dei dati, divieto di utilizzi incompatibili e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.»
Proposta — comma 4 (estensione della nullità): «Sono nulli il licenziamento, il mutamento delle mansioni, il trasferimento o qualsiasi altro provvedimento che comporti un pregiudizio per il lavoratore, qualora adottati in violazione del divieto di decisione esclusivamente automatizzata.»
Proposta — nuovo comma 5 (diritto soggettivo alla formazione): «È riconosciuto il diritto soggettivo, individualmente esigibile e non subordinato alla sola discrezionalità datoriale, a una formazione iniziale e continua sui sistemi di intelligenza artificiale utilizzati nel rapporto di lavoro, svolta durante l'orario di lavoro e senza oneri per il lavoratore. La formazione è accessibile anche ai lavoratori a termine, part-time e somministrati ed è definita con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.»

Articolo 46 — Equo compenso

Proposta di riformulazione: «La misura dell'equo compenso non può essere ridotta automaticamente in ragione del solo utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale nello svolgimento della prestazione professionale. Ai fini della determinazione del compenso si tiene conto della complessità della prestazione, del livello di responsabilità professionale assunta, del grado di rischio connesso all'attività, della qualità del risultato, dell'entità del controllo umano esercitato e del tempo necessario alla verifica e alla validazione dell'output prodotto dal sistema. Nei contesti ad alto rischio, l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale può comportare, in ragione delle attività aggiuntive di verifica e della maggiore responsabilità assunta dal professionista, un incremento e non una riduzione del compenso riconosciuto.»

Articolo 49 — Segreti commerciali

Proposta — clausola di salvaguardia: «Resta fermo l'esercizio dei diritti individuali e collettivi dei lavoratori, ivi compresi il diritto all'informazione, il diritto di accesso, la libertà sindacale e il diritto di segnalazione, nonché i poteri di vigilanza delle Autorità competenti e la tutela della salute e della sicurezza, anche quando le informazioni rilevanti siano qualificate come segreto commerciale o riservate ai sensi del presente articolo.»

Articolo 51 — Clausola finanziaria

Proposta: «Il Comitato di coordinamento di cui all'articolo 12, con cadenza annuale, verifica l'adeguatezza delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili per l'esercizio delle funzioni di vigilanza, coordinamento, formazione, sperimentazione e gestione dei reclami previste dal presente decreto, e ne riferisce al Parlamento, segnalando l'eventuale necessità di ulteriori stanziamenti.»