



Roma, 8 aprile 2026 prot. 53

Spett.le **AgID — Agenzia per l'Italia Digitale**

Direzione Generale

Via Liszt, 21 — 00144 Roma

Per conoscenza:

Al Garante per la protezione dei dati personali

All'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica

All'Agenzia per la Rappresentanza Negoziata delle Pubbliche Amministrazioni

All'Autorità Nazionale Anticorruzione

Oggetto: Osservazioni e proposte di modifica nell'ambito della consultazione pubblica sulle Linee Guida AgID per lo sviluppo e il procurement di sistemi di Intelligenza Artificiale nella Pubblica Amministrazione (Determinazione n. 43 del 10 marzo 2026).

Confintesa FP, organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa nel Comparto Funzioni Centrali, riporta le osservazioni che seguono nei termini della consultazione pubblica aperta da AgID con la Determinazione n.43 del 10 marzo 2026, già inserite nella piattaforma on line con le prescritte modalità.

Riteniamo che l'iniziativa di sottoporre a consultazione pubblica le Linee Guida per lo sviluppo e il procurement di sistemi di intelligenza artificiale nella pubblica amministrazione sia un atto di governance digitale apprezzabile e necessario.

I documenti in consultazione affrontano con rigore tecnico gli aspetti architettonici, di sicurezza e di acquisizione dei sistemi di intelligenza artificiale.

Tuttavia, a fronte di questa accuratezza tecnica, rileviamo una lacuna strutturale che non è possibile considerare secondaria: entrambi i documenti sono del tutto privi di riferimenti alla dimensione lavoristica.

Il punto non è soltanto di forma.

Le Linee Guida AgID sono adottate ai sensi dell'art. 71 del Codice dell'Amministrazione Digitale e hanno forza vincolante per tutte le pubbliche amministrazioni, disciplinando l'esercizio del potere organizzativo nell'adozione di sistemi di intelligenza artificiale.

Ora, se è vero che l'art. 5, co. 2, del D.Lgs. 165/2001 attribuisce ai dirigenti pubblici il potere di adottare le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi, è altrettanto vero che tale potere è unilaterale per definizione: il dirigente decide e la decisione è legittima se rispetta la legge e i contratti in vigore.

Ne consegue che se le Linee Guida non impongono alcun passaggio sindacale prima dell'adozione di un sistema di intelligenza artificiale, il dirigente che lo omette opera nel pieno della legalità formale.

Le organizzazioni sindacali si troverebbero ridotte a un ruolo reattivo, con il solo strumento del contenzioso ex post o della segnalazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro — ma il danno organizzativo e lavorativo sarebbe già avvenuto.

Pertanto abbiamo chiesto che le Linee Guida diventino strumento di tutela preventiva, trasformando l'obbligo di informazione sindacale da eventuale buona prassi a condizione di procedibilità per l'adozione dei sistemi di intelligenza artificiale nelle Pubbliche Amministrazioni.

Le presenti osservazioni sono peraltro coerenti con le posizioni già formalmente espresse da Confintesa FP presso l'ARAN nel corso della discussione del CCNL Funzioni Centrali 2025-2027, nell'ambito della quale abbiamo condiviso, con emendamenti, l'articolo dedicato all'intelligenza artificiale e alle relazioni industriali.

Le due sedi — consultazione AgID e rinnovo contrattuale — presidiano lo stesso rischio da angolazioni normative diverse e si rafforzano reciprocamente.

In questa prospettiva, chiediamo ad AgID di recepire nelle Linee Guida definitive le integrazioni che illustriamo di seguito, articolate in otto osservazioni specifiche.

Assenza di tutele lavoristiche nel ciclo di vita dei sistemi di intelligenza artificiale

N. 1 *Riferimento Linee Guida: Linee Guida per lo sviluppo, sez. 1.2 e sez. 4 (Ciclo di vita); Principio 3, L. 132/2025*

Le Linee Guida per lo sviluppo descrivono sette stadi del ciclo di vita dei sistemi di intelligenza artificiale (sez. 4) senza mai menzionare il personale dipendente come soggetto interessato, né prevedere fasi di informazione o consultazione sindacale.

Il Principio 3 della L. 132/2025 (centralità dell'uomo) viene declinato esclusivamente in relazione ai cittadini-utenti dei servizi, non ai lavoratori che operano con o attraverso i sistemi di intelligenza artificiale.

Il CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 prevede già all'art. 7, co. 6, lett. ad) che i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche sono oggetto di contrattazione integrativa: ma questo

istituto si attiva solo se la pubblica amministrazione vi è tenuta. Senza un obbligo esplicito nelle Linee Guida, il passaggio sindacale resta discrezionale.

Riferimenti normativi

Art. 5, co. 2, D.Lgs. 165/2001	Potere organizzativo unilaterale dei dirigenti: le misure sulla gestione del personale sono adottate nell'ambito delle leggi e dei contratti; in assenza di obbligo esplicito, non è richiesta consultazione sindacale.
Art. 4, CCNL Funzioni Centrali 2019-2021	Informazione sindacale: deve essere resa preventivamente e in forma scritta almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti che comportino mutamento delle condizioni di lavoro.
Art. 7, co. 6, lett. ad), CCNL Funzioni Centrali 2019-2021	I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa.
Art. 26, par. 7, Regolamento (UE) 2024/1689	Prima di mettere in servizio un sistema di intelligenza artificiale ad alto rischio sul luogo di lavoro, il soggetto responsabile dell'utilizzo informa i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati.
Considerando 92, Regolamento (UE) 2024/1689	L'obbligo informativo verso lavoratori e organizzazioni sindacali è parte integrante dell'uso responsabile dei sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio in ambito lavorativo.

Proposta di modifica/integrazione

Nelle Linee Guida per lo sviluppo, sez. 4 (Ciclo di vita), inserire un paragrafo «Impatto sul personale e partecipazione sindacale» con le seguenti prescrizioni obbligatorie:

- a) Prima dell'avvio della fase di pianificazione e design (sez. 4.1) di qualsiasi sistema di intelligenza artificiale che incida sull'organizzazione del lavoro, la pubblica amministrazione DEVE verificare se il sistema integra le fattispecie soggette a informazione sindacale ai sensi dell'art. 9 D.Lgs. 165/2001 e del CCNL di comparto applicabile, e provvedere con congruo anticipo.
- b) Prima della messa in produzione (sez. 4.5), la pubblica amministrazione DEVE aver assolto gli obblighi informativi verso lavoratori e organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 26, par. 7, del Regolamento (UE) 2024/1689, con documentazione agli atti.

c) Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (D.P.R. 81/2022) DEVE includere una sezione sull'impatto dei sistemi di intelligenza artificiale sull'organizzazione del lavoro, aggiornata annualmente e oggetto di informativa alle organizzazioni sindacali.

Sistemi di intelligenza artificiale e controllo a distanza — Art. 4 L. 300/1970 e D.Lgs. N. 2 104/2022 *Riferimento Linee Guida: Linee Guida per lo sviluppo, sez. 4.6 (Operatività e monitoraggio) e sez. 5 (Sicurezza)*

La sez. 4.6 delle Linee Guida per lo sviluppo prevede il monitoraggio continuo dei sistemi di intelligenza artificiale in esercizio, con raccolta di log, analisi delle performance e rilevazione di anomalie.

La sez. 5 prevede sistemi di analisi comportamentale di utenti ed entità come misura di sicurezza informatica.

Nella pratica amministrativa, entrambe le attività tracciano inevitabilmente il comportamento individuale dei dipendenti: i tempi di lavorazione, la frequenza d'uso delle funzioni, i tassi di accettazione o modifica degli output diventano metriche individuali della prestazione, senza che le Linee Guida pongano alcun limite al loro utilizzo a fini valutativi o disciplinari.

Il D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (Decreto Trasparenza), attuativo della Direttiva UE 2019/1152, ha introdotto specifici obblighi informativi per i datori di lavoro che utilizzino sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati ai fini della valutazione della prestazione e dell'assegnazione di mansioni.

Le Linee Guida AgID riguardano esattamente questi sistemi, ma non contengono alcun riferimento a questo decreto.

Riferimenti normativi

Art. 4, L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)	Divieto di utilizzo di strumenti di controllo a distanza della prestazione senza accordo con le organizzazioni sindacali o autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Norma di ordine pubblico, non derogabile dalle Linee Guida.
Art. 1-bis, D.Lgs. 152/1997 smi	Obbligo del datore di lavoro di informare preventivamente i lavoratori sull'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati ai fini della gestione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti e della valutazione delle prestazioni.
Art. 88, Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)	Trattamento dei dati nel contesto lavorativo: gli Stati membri adottano norme specifiche a salvaguardia della dignità e dei diritti fondamentali degli interessati.

Art. 22, Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)	Diritto a non essere soggetti a decisioni basate esclusivamente sul trattamento automatizzato con effetti giuridici significativi; diritto a ottenere intervento umano e a contestare la decisione.
Garante per la protezione dei dati personali, comunicazione al Ministero del Lavoro, doc web 9844960 (gennaio 2023)	Sistemi di machine learning, reti neurali, deep learning, sistemi di valutazione e classificazione nel contesto lavorativo determinano rischio elevato e richiedono valutazione di impatto obbligatoria ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679.
Circolare Ministero del Lavoro n. 19 del 20/9/2022; Circolare INL n.4 del 10/8/2022	Istruzioni operative sui sistemi automatizzati nel rapporto di lavoro; conferma dell'obbligo di accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i sistemi di monitoraggio della prestazione.

Proposta di modifica/integrazione

Nelle Linee Guida per lo sviluppo, sez. 4.6, aggiungere le seguenti prescrizioni:

- a) I dati raccolti nel monitoraggio dei sistemi di intelligenza artificiale che siano riconducibili, anche indirettamente, al comportamento individuale dei dipendenti NON DEVONO essere utilizzati per finalità di valutazione della prestazione lavorativa senza previo accordo sindacale ai sensi dell'art. 4, co. 1, L. 300/1970 o autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, né per l'attivazione di procedimenti disciplinari.
- b) Prima della messa in produzione di sistemi rientranti nelle fattispecie di cui all'art. 1-bis D.Lgs. 152/1997, la pubblica amministrazione DEVE adempiere agli obblighi informativi del D.Lgs. 104/2022, con documentazione agli atti.
- c) I sistemi di analisi comportamentale NON DEVONO produrre profili individuali della prestazione lavorativa né alimentare processi decisionali interamente automatizzati ai sensi dell'art. 22 del Regolamento (UE) 2016/679. La pubblica amministrazione DEVE adottare misure tecniche (pseudonimizzazione, aggregazione statistica) per impedire tale utilizzo.
- d) I dati di monitoraggio NON DEVONO essere utilizzati per algoritmi di classificazione o valutazione individuale della prestazione senza preventiva valutazione di impatto sulla protezione dei dati (art. 35 Regolamento (UE) 2016/679) condivisa con le organizzazioni sindacali e autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ex art. 4 L. 300/1970.

Nelle Linee Guida per il procurement, il capitolato tipo DEVE includere una clausola che vieti al fornitore di raccogliere o trasferire a terzi i dati comportamentali dei dipendenti della pubblica amministrazione committente.

Livelli di autonomia e mansioni — Rischio di demansionamento di fatto

N. 3

Riferimento Linee Guida: Linee Guida per lo sviluppo, sez. 3.5 (Classificazione dei ruoli: livelli di autonomia)

La sez. 3.5 introduce quattro livelli operativi (Operatore base, avanzato, esperto, controllore) che descrivono il grado di autonomia nell'interazione con i sistemi di intelligenza artificiale. Questa tassonomia tecnica rischia di essere strumentalizzata per ridefinire di fatto le mansioni dei dipendenti.

L'Operatore base, caratterizzato da bassa autonomia e utilizzo acritico degli output, potrebbe giustificare riclassificazioni verso aree contrattuali inferiori o il diniego di progressioni economiche. L'Operatore controllore potrebbe essere invocato per pretendere responsabilità superiori senza il corrispondente riconoscimento contrattuale. In entrambi i casi, il danno per il lavoratore è reale e non è escluso dal testo delle Linee Guida.

Riferimenti normativi

Art. 52, D.Lgs. 165/2001	Disciplina delle mansioni: il dipendente pubblico è adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento. La modifica unilaterale è vietata salvo eccezioni tassative.
Art. 2103, codice civile (modificato dal D.Lgs. 81/2015)	Divieto di demansionamento: il lavoratore non può essere assegnato a mansioni inferiori salvo accordo in sede protetta o nelle ipotesi tassative previste dalla legge.
Art. 14, CCNL Funzioni Centrali 2019-2021	Progressioni economiche all'interno delle aree: basate su valutazione positiva, assenza di provvedimenti disciplinari, titoli e competenze professionali. Qualsiasi strumento di intelligenza artificiale che incida su questi parametri deve essere disciplinato contrattualmente.
Art. 4, Regolamento (UE) 2024/1689	Alfabetizzazione sull'intelligenza artificiale: gli operatori garantiscono che il personale abbia un livello adeguato di conoscenza dei sistemi di intelligenza artificiale, proporzionale al contesto e alla responsabilità assegnata.

Proposta di modifica/integrazione

Nelle Linee Guida per lo sviluppo, sez. 3.5, inserire la seguente clausola di salvaguardia:

«I livelli di autonomia descritti nella presente sezione costituiscono esclusivamente categorie tecniche di classificazione dei sistemi di intelligenza artificiale e delle modalità di interazione uomo-macchina.

Essi NON HANNO alcuna valenza ai fini dell'inquadramento contrattuale del personale, della definizione o modifica delle mansioni, della valutazione della prestazione individuale, dell'attribuzione o revoca di incarichi.

Qualsiasi ridefinizione dei profili professionali o delle aree di inquadramento derivante dall'introduzione di sistemi di intelligenza artificiale DEVE avvenire nell'ambito delle procedure di contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 52 D.Lgs. 165/2001 e del CCNL di comparto applicabile, con preventiva informazione sindacale ai sensi della disciplina contrattuale vigente nel comparto di riferimento.»

Formazione obbligatoria del personale — Elevare da DOVREBBE a DEVE

N. 4

Riferimento Linee Guida: Linee Guida per lo sviluppo, sez. 4.1 e sez. 4.5; Regolamento (UE) 2024/1689, art. 4 (alfabetizzazione sull'intelligenza artificiale)

Le Linee Guida per lo sviluppo usano il termine DOVREBBE, che nella nomenclatura ISO/IEC richiamata nella sez. 1.3.1 indica una raccomandazione non obbligatoria, laddove ci si aspetterebbe DEVE.

In particolare, la formazione del personale che utilizzerà i sistemi di intelligenza artificiale non è prevista come requisito obbligatorio né nella fase di pianificazione né in quella di messa in produzione.

Si tratta di una lacuna rilevante, perché l'art. 4 del Regolamento (UE) 2024/1689 impone già con efficacia diretta dall'agosto 2025 che gli operatori garantiscano al personale un adeguato livello di alfabetizzazione sull'intelligenza artificiale.

Le Linee Guida dovrebbero rendere operativo questo obbligo europeo, non ignorarlo.

Per il Comparto Funzioni Centrali, con oltre 200.000 dipendenti di profili molto eterogenei, l'assenza di formazione strutturata produce effetti discriminatori: aumenta il divario tra chi già possiede competenze digitali e chi ne è privo, e crea condizioni di lavoro sub-ottimali che si ripercuotono sulla qualità dei servizi erogati ai cittadini.

Riferimenti normativi

Art. 4, Regolamento (UE) 2024/1689	Alfabetizzazione sull'intelligenza artificiale: obbligo direttamente applicabile dall'agosto 2025. Gli operatori garantiscono al personale che utilizza o supervisiona sistemi di intelligenza artificiale un livello di conoscenza adeguato al contesto e alla responsabilità assegnata.
Art. 29, Regolamento (UE) 2024/1689	Obblighi degli utilizzatori di sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio: il personale deve ricevere istruzioni d'uso adeguate e disporre di formazione e autorità sufficienti per la supervisione umana.
Artt. 31-32, CCNL Funzioni Centrali 2019-2021	Destinatari e processi della formazione; pianificazione strategica di conoscenze e saperi: le pubbliche amministrazioni predispongono piani formativi annuali oggetto di informativa sindacale.
D.P.R. 81/2022 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione)	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione include la sezione formazione del personale, aggiornata annualmente e verificata dagli Organismi Indipendenti di Valutazione.

Proposta di modifica/integrazione

Nelle Linee Guida per lo sviluppo, sez. 4.1, elevare da DOVREBBE a DEVE l'obbligo di predisporre un piano formativo con i seguenti elementi minimi:

- Categorie di personale interessate, per profilo professionale e area del CCNL;
- Contenuti formativi differenziati per livello di responsabilità e di alfabetizzazione sull'intelligenza artificiale richiesta al personale, ai sensi dell'art. 4 del Regolamento (UE) 2024/1689;
- Modalità e tempistiche di erogazione, obbligatoriamente prima della messa in produzione;
- Responsabili dell'attuazione (Responsabile per la Transizione al Digitale, Direzione Generale del Personale);
- Modalità di verifica e aggiornamento periodico.

Il piano formativo DEVE essere inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (D.P.R. 81/2022) ed essere oggetto di informativa alle organizzazioni sindacali ai sensi del CCNL di comparto applicabile.

Nella sez. 4.5, aggiungere come condizione per la messa in produzione: il completamento documentato del piano formativo per il personale direttamente assegnato, con attestazione agli atti del Responsabile per la Transizione al Digitale.

Trasparenza algoritmica nelle decisioni che incidono sul rapporto di lavoro**N. 5***Riferimento Linee Guida: Linee Guida per lo sviluppo, sez. 2.3.1 e 2.3.3; Regolamento (UE) 2024/1689, artt. 13, 14, 86*

I principi di trasparenza e spiegabilità richiamati nelle Linee Guida (Principi 1 e 3, L. 132/2025) sono declinati esclusivamente in relazione ai cittadini-utenti. Non è mai considerato il caso — già tecnicamente possibile e in alcune amministrazioni già in atto — in cui il sistema di intelligenza artificiale supporta decisioni che riguardano i dipendenti stessi: distribuzione dei carichi di lavoro, assegnazione di pratiche, valutazione della performance, selezione per progressioni economiche, rilevazione di anomalie comportamentali a fini disciplinari.

L'art. 86 del Regolamento (UE) 2024/1689 riconosce già il diritto alla spiegazione delle singole decisioni per le persone fisiche soggette a sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio, inclusi quelli di gestione delle risorse umane (Allegato III, punto 4).

Riferimenti normativi

Art. 86, Regolamento (UE) 2024/1689	Diritto alla spiegazione delle singole decisioni: le persone fisiche soggette a decisioni adottate con l'ausilio di sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio (Allegato III, punto 4 — gestione risorse umane) hanno diritto a ottenere spiegazioni chiare sul ruolo del sistema e sui principali elementi della decisione.
Art. 22, Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)	Diritto a non essere soggetti a decisioni basate esclusivamente sul trattamento automatizzato con effetti giuridici significativi; diritto a intervento umano, a esprimere la propria opinione e a contestare la decisione.
Considerando 57, Regolamento (UE) 2024/1689	I sistemi di intelligenza artificiale nel settore dell'occupazione e nella gestione dei lavoratori possono avere un impatto significativo sulle prospettive di carriera e sui diritti dei lavoratori.
Art. 1-bis, D.Lgs. 152/1997 (inserito dal D.Lgs. 104/2022)	Il lavoratore ha diritto di accedere alle informazioni sulle caratteristiche e le logiche dei sistemi decisionali automatizzati che incidono sulla sua gestione lavorativa.

Proposta di modifica/integrazione

Nelle Linee Guida per lo sviluppo, sez. 2.3.3 (Principio 3 — Centralità dell'uomo), aggiungere un paragrafo sulla trasparenza algoritmica nei confronti del personale:

- a) Per le decisioni amministrative che incidono sul rapporto di lavoro — assegnazione di mansioni, distribuzione dei carichi, valutazione della performance, procedimenti disciplinari — adottate con il supporto di sistemi di intelligenza artificiale, la pubblica amministrazione DEVE:
- **informare** il dipendente dell'utilizzo del sistema e del peso attribuito al suo output nella decisione;
 - **garantire** il diritto del dipendente a richiedere revisione umana della decisione (art. 22 del Regolamento (UE) 2016/679, art. 86 del Regolamento (UE) 2024/1689);
 - **documentare** in forma scritta la motivazione, distinguendo la componente algoritmica da quella umana.
- b) I sistemi di intelligenza artificiale di cui all'Allegato III, punto 4, del Regolamento (UE) 2024/1689 (gestione risorse umane) DEVONO essere sottoposti a valutazione di impatto ex art. 9 del medesimo Regolamento, con coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nella fase di progettazione.
- c) La pubblica amministrazione DEVE condurre un audit periodico dei pregiudizi discriminatori legati a genere, età, disabilità e anzianità di servizio nei sistemi di intelligenza artificiale usati per decisioni sul personale, con documentazione agli atti e coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

N. 6

Procurement di intelligenza artificiale: clausole sociali e valutazione dell'impatto occupazionale Riferimento Linee Guida: *Linee Guida per il procurement: criteri di aggiudicazione, capitolato tipo; D.Lgs. 36/2023*

Le Linee Guida per il procurement disciplinano in dettaglio i criteri tecnici ed economici degli appalti di sistemi di intelligenza artificiale, ma non contengono clausole sociali né una valutazione preventiva dell'impatto occupazionale. A differenza degli appalti di servizi ad alta intensità di manodopera, per gli appalti di intelligenza artificiale non è previsto alcun presidio sull'impatto che i sistemi acquistati avranno sui lavoratori della pubblica amministrazione committente.

Le pubbliche amministrazioni che esternalizzano lo sviluppo di sistemi di intelligenza artificiale possono così acquisire sistemi che modificano strutturalmente le mansioni senza che l'impatto sia stato valutato né in fase di gara né durante l'esecuzione contrattuale.

Riferimenti normativi**Artt. 57 e 102, D.Lgs. 36/2023
(Codice dei contratti pubblici)**

Art. 57: clausole sociali negli appalti. Art. 102: impegni dell'appaltatore in materia di sostenibilità sociale; entrambi estendibili agli appalti di intelligenza artificiale per includere obblighi di formazione e salvaguardia occupazionale.

Art. 108, co. 7, D.Lgs. 36/2023	Offerta economicamente più vantaggiosa: la stazione appaltante può includere criteri di sostenibilità sociale tra i criteri di valutazione.
Art. 26, par. 7, Regolamento (UE) 2024/1689	Informazione preventiva a lavoratori e organizzazioni sindacali prima dell'uso di sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio: obbligo che deve riflettersi nel capitolato e nella fase di esecuzione contrattuale.
Considerando 57, Regolamento (UE) 2024/1689	L'impatto dei sistemi di intelligenza artificiale sull'occupazione e sui diritti dei lavoratori deve essere considerato nella valutazione del rischio da parte degli utilizzatori pubblici.

Proposta di modifica/integrazione

Nelle Linee Guida per il procurement inserire i seguenti elementi obbligatori:

- a) VALUTAZIONE PREVENTIVA DELL'IMPATTO OCCUPAZIONALE: per gli appalti di sistemi di intelligenza artificiale il cui dispiegamento incida sull'organizzazione del lavoro, la pubblica amministrazione DEVE produrre, prima dell'avvio della gara, una valutazione che analizzi le mansioni interessate, il fabbisogno formativo generato e le eventuali eccedenze di personale. La valutazione DEVE essere comunicata alle organizzazioni sindacali prima dell'aggiudicazione.
- b) CLAUSOLA SOCIALE NEL CAPITOLATO: i capitolati DEVONO imporre al fornitore di: fornire documentazione sulle mansioni impattate, aggiornata in caso di modifiche sostanziali; garantire il trasferimento di conoscenze tramite formazione congiunta del personale della pubblica amministrazione; non raccogliere né trattare dati comportamentali dei dipendenti della pubblica amministrazione per finalità proprie.
- c) CRITERI DI AGGIUDICAZIONE: nell'offerta economicamente più vantaggiosa DOVREBBE essere attribuito punteggio premiante alle offerte che includono piani formativi per il personale e meccanismi di supervisione umana (art. 108, co. 7, D.Lgs. 36/2023).

N. 7 **Accessibilità degli strumenti di intelligenza artificiale ad uso interno del personale — L. 104/1992** *Riferimento Linee Guida: Linee Guida per lo sviluppo, sez. 2.3.7 (Principio 7 — Accessibilità universale)*

Il Principio 7 delle Linee Guida per lo sviluppo richiama i requisiti di accessibilità esclusivamente nella prospettiva dei cittadini-utenti dei servizi pubblici. Non vi è alcun riferimento all'accessibilità degli strumenti di intelligenza artificiale ad uso interno del personale.

Nel Comparto Funzioni Centrali una quota significativa dei dipendenti è titolare di tutele ai sensi della L.104/1992. Per questi lavoratori, strumenti di intelligenza artificiale non accessibili producono discriminazione indiretta: impossibilità di utilizzare correttamente il sistema, riduzione della produttività percepita e ostacoli concreti alla progressione di carriera.

La L. 4/2004 (Legge Stanca) e le relative Linee Guida AgID sull'accessibilità si applicano a tutti gli strumenti informatici delle pubbliche amministrazioni, compresi quelli ad uso interno, e non solo ai servizi verso i cittadini.

Riferimenti normativi

L. 4/2004 (Legge Stanca) e successive modificazioni	Accessibilità degli strumenti informatici delle pubbliche amministrazioni: obbligo che si applica anche agli strumenti informatici ad uso interno del personale.
L. 104/1992, art. 3	Diritto alla piena integrazione lavorativa delle persone con disabilità: il datore di lavoro pubblico è tenuto ad adottare accomodamenti ragionevoli per consentire l'esercizio della prestazione lavorativa.
D.Lgs. 216/2003 (attuazione Direttiva 2000/78/CE)	Divieto di discriminazione indiretta basata su disabilità nell'accesso agli strumenti di lavoro; obbligo di accomodamento ragionevole.
Linee Guida AgID sull'accessibilità	Le pubbliche amministrazioni devono verificare l'accessibilità degli strumenti informatici prima di acquisire o sviluppare software; il requisito si applica a tutti i sistemi, inclusi quelli di intelligenza artificiale ad uso interno.

Proposta di modifica/integrazione

Nelle Linee Guida per lo sviluppo, sez. 2.3.7, e nelle Linee Guida per il procurement (capitolato tipo):

- I sistemi di intelligenza artificiale ad uso interno del personale DEVONO rispettare i requisiti della L.4/2004 e delle Linee Guida AgID sull'accessibilità, indipendentemente dal fatto che siano destinati ai cittadini o ai dipendenti.
- In fase di test (sez. 4.4), la pubblica amministrazione DEVE effettuare verifica di accessibilità degli strumenti di intelligenza artificiale ad uso interno, coinvolgendo almeno un esperto di accessibilità.
- Nei capitolati di procurement, la conformità ai requisiti di accessibilità DEVE essere requisito minimo obbligatorio, non criterio premiante, pena l'esclusione dalla gara.

- d) In caso di impossibilità tecnica, la pubblica amministrazione DEVE predisporre alternative equivalenti per i dipendenti con disabilità, documentando le misure di accomodamento ragionevole adottate ai sensi della L. 104/1992 e del D.Lgs. 216/2003.

Comitato paritetico per l'intelligenza artificiale — Organo permanente di vigilanza

N. 8

Riferimento Linee Guida: Linee Guida per lo sviluppo, sez. 4; Linee Guida per il procurement, capitolo; CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, art. 6

Né le Linee Guida per lo sviluppo né quelle per il procurement prevedono un organo permanente di vigilanza sull'impatto dell'intelligenza artificiale sull'organizzazione del lavoro.

Ogni sistema di intelligenza artificiale ha un ciclo di vita dinamico: evolve, viene aggiornato, modifica i propri output nel tempo.

Un coinvolgimento sindacale limitato alla sola fase iniziale di messa in produzione è strutturalmente insufficiente: le modifiche successive possono alterare significativamente l'impatto sul personale senza che le Linee Guida prevedano alcun obbligo di notifica.

Il CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 prevede già all'art. 6 un Organismo paritetico per l'innovazione, con compiti di coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale di carattere organizzativo. Questo istituto contrattuale esiste ed è attivabile: chiediamo che le Linee Guida ne riconoscano il ruolo e ne rendano obbligatoria l'attivazione per i sistemi di intelligenza artificiale.

Riferimenti normativi

<p>Art. 6, CCNL Funzioni Centrali 2019-2021</p>	<p>Organismo paritetico per l'innovazione: modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale di carattere organizzativo. Strumento contrattuale già esistente e attivabile.</p>
<p>Art. 26, par. 7, Regolamento (UE) 2024/1689</p>	<p>L'obbligo informativo verso lavoratori e organizzazioni sindacali non è limitato alla sola messa in produzione, ma si estende alle modifiche sostanziali del sistema in esercizio.</p>
<p>Art. 9, D.Lgs. 165/2001</p>	<p>L'informazione sindacale è dovuta ogni volta che una misura organizzativa comporta mutamento delle condizioni di lavoro; le modifiche ai sistemi di intelligenza artificiale già in produzione rientrano in questa fattispecie.</p>

D.P.R. 81/2022 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione)

Strumento di pianificazione annuale in cui il Comitato paritetico può rendicontare la propria attività e le misure adottate.

Proposta di modifica/integrazione

Nelle Linee Guida per lo sviluppo, sez. 4, e nelle Linee Guida per il procurement, sezione capitolato tipo, inserire la seguente prescrizione:

“Ogni pubblica amministrazione che adotta sistemi di intelligenza artificiale DEVE istituire, o attivare in seno all'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 ovvero in un istituto equivalente nel comparto di riferimento, un Comitato paritetico per l'intelligenza artificiale con i seguenti compiti:

- a) vigilanza sull'impatto occupazionale dei sistemi di intelligenza artificiale in produzione, con cadenza almeno semestrale;
- b) verifica del rispetto dei piani formativi e delle misure di accessibilità;
- c) esame preventivo delle modifiche sostanziali ai sistemi di intelligenza artificiale già in esercizio, prima della loro messa in produzione;
- d) rendicontazione annuale nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, sezione impatto dell'intelligenza artificiale sul personale;
- e) segnalazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e al Garante per la protezione dei dati personali di utilizzi dei dati difforni dagli accordi sindacali.

Il Comitato è composto in misura paritetica da rappresentanti della pubblica amministrazione e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi del CCNL di comparto e della disciplina vigente. Le sue determinazioni costituiscono parere obbligatorio: l'amministrazione che intenda discostarsi è tenuta a motivare la propria decisione in forma scritta, dandone comunicazione alle organizzazioni sindacali componenti”.

Le osservazioni che precedono non si propongono di ostacolare la modernizzazione digitale della pubblica amministrazione. Al contrario, riteniamo che un'adozione dell'intelligenza artificiale priva di tutele lavoristiche sia destinata a produrre resistenze, conflitti e inefficienze che ne ridurranno l'efficacia.

Un'intelligenza artificiale adottata con il coinvolgimento informato dei lavoratori è uno strumento che funziona meglio, perché è sostenuto da chi lo utilizza ogni giorno.

Chiediamo che le osservazioni presentate ad AgID siano accolte nelle versioni definitive delle Linee Guida, e dichiariamo fin d'ora la disponibilità di Confintesa FP a partecipare con un proprio rappresentante a tavoli di confronto tecnico con AgID e il Dipartimento della Funzione Pubblica per la definizione degli strumenti attuativi più idonei.

Si invita, inoltre, per quanto di propria competenza:

- **Il Garante per la protezione dei dati personali** a verificare il trattamento dei dati comportamentali dei lavoratori tramite sistemi di intelligenza artificiale; l'applicazione dell'art. 88 del Regolamento (UE) 2016/679; gli obblighi di valutazione di impatto sulla protezione dei dati per sistemi di monitoraggio automatizzato; adempimenti previsti dal D.Lgs. 104/2022.
- **L'Ispettorato Nazionale del Lavoro** a verificare il rispetto dell'art. 4 L. 300/1970 in materia di controllo a distanza, della Circolare n. 4/2022 sul Decreto Trasparenza, delle autorizzazioni per l'utilizzo di sistemi che monitorano la prestazione lavorativa.
- **La Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, a** verificare l'applicazione degli artt. 5 e 9 D.Lgs. 165/2001 sul potere organizzativo e relazioni sindacali; il raccordo istituzionale con l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale sul CCNL; l'integrazione nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione e nei piani di formazione del personale.
- **L'ARAN** a verificare che le Linee Guida non predeterminino in via amministrativa materie riservate alla contrattazione collettiva — organizzazione del lavoro, controllo della prestazione, formazione — e che l'introduzione di sistemi di intelligenza artificiale nelle pubbliche amministrazioni sia accompagnata da un confronto negoziale specifico nell'ambito del CCNL Funzioni Centrali 2025-2027.
- **L'Autorità Nazionale Anticorruzione,** a verificare la corretta applicazione delle Linee Guida sul procurement; le clausole sociali negli appalti di intelligenza artificiale; gli obblighi derivanti dagli artt. 57 e 102 del D.Lgs. 36/2023 relativi agli impegni dell'appaltatore.

Distinti saluti

Segretario Generale

(Claudia Ratti)