

Roma, 16 ottobre 2026

Prot. PU/300/2026/SG/rc

Ai Segretari generali regionali e territoriali

Oggetto: D.lgs. 179/2026 – Principi in materia di formazione, salute e sicurezza e tutela del lavoratore nei processi decisionali assistiti da intelligenza artificiale*Cari colleghe e cari colleghi,*

il 23 ottobre p.v. entrerà in vigore il d.lgs. 179/2026 recante “*Adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale, in materia di poteri delle Autorità nazionali e di utilizzo dell'intelligenza artificiale nella formazione*”

Vi ricordiamo che, in occasione dell'entrata in vigore della legge 132/2025 che ha introdotto un primo quadro normativo nazionale in materia di intelligenza artificiale, il 27 novembre 2025, la Federazione ha organizzato un seminario formativo sull'introduzione dei sistemi di IA nella gestione dei rapporti di lavoro con particolare riferimento:

- all'impatto dell'utilizzo dei sistemi di “management algoritmico” in fase di reclutamento (impatto sui fabbisogni professionali e correlati rischi di esclusione dei lavoratori con competenze e profili obsoleti rispetto agli esiti della transizione digitale)
- ai rischi connessi all'utilizzo di sistemi di valutazione della performance basati sull'IA
- all'impatto dell'IA sul controllo della prestazione e sull'esercizio del potere disciplinare
- all'impatto sui profili relativi a salute e sicurezza
- agli investimenti formativi sull'utilizzo dell'IA

Quella importante iniziativa formativa (i cui materiali sono visionabili nell'Area “Formazione sindacale” del nostro sito) ha messo in luce elementi di novità, inediti e sfidanti, del mutato scenario nel quale saremo chiamati a svolgere la nostra azione di rappresentanza. La legge 132/2025 in una logica protettiva del lavoratore a fronte dell'impiego di sistemi per mezzo dei quali sono esercitati i poteri datoriali richiama, in attuazione del Regolamento europeo (UE) 2024/168 cd. “AI Act” un obbligo di informazione del lavoratore e delle rappresentanze sindacali fondato sul principio del diritto alla trasparenza algoritmica (ex art. 1-bis del d.lgs. n. 152/1997) che si colloca a valle rispetto all'adozione di decisioni che rimangono di esclusiva competenza datoriale. Si tratta di un approccio “debole”, insufficiente a correggere l'asimmetria informativa e lo squilibrio contrattuale nel rapporto di lavoro sottesi all'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale e quindi a garantire un'adeguata tutela del lavoratore a fronte di innovazioni che muteranno profondamente il modo di produrre e organizzare i servizi pubblici.

Proprio nell'intento di governare questi processi, pur muovendosi nell'angusto perimetro delle relazioni sindacali segnato dalla unilateralità delle scelte organizzative e di gestione del rapporto di lavoro sancito dagli artt. 5 e 6 del D. Lgs 165/01, **la Cisl Fp ha rivendicato su tutti i tavoli negoziali per i rinnovi contrattuali 2025 – 2027 un rafforzamento degli istituti di confronto e partecipazione finalizzati al presidio e al governo partecipato dei cambiamenti organizzativi trainati dall'utilizzo dell'intelligenza artificiale.**

I principi espressi nelle norme del d.lgs. 179/2026, a partire dalla valorizzazione di un approccio antropocentrico in conformità con quanto prescritto dalla normativa sovranazionale, ci confermano **la correttezza e la lungimiranza delle scelte adottate nei rinnovi contrattuali della tornata negoziale 2025 – 2027. Come sapete, infatti, sia nel CCNL Funzioni centrali 2025 – 2027 sia nelle Ipotesi dei CCNL Funzioni Locali e Sanità in via di sottoscrizione, al fine di promuovere un modello di innovazione tecnologica fondato sulla centralità della persona, sulla valorizzazione del lavoro pubblico e sulla partecipazione dei lavoratori, l'utilizzo dell'intelligenza artificiale è stato innestato nel sistema di relazioni sindacali.**

In particolare, oltre ad aver meglio declinato il diritto del dipendente di conoscere, in forma comprensibile, i criteri generali di funzionamento dei sistemi di IA utilizzati che incidono sulla valutazione della prestazione, sull'assegnazione di obiettivi e sull'orario di lavoro o su altri aspetti rilevanti del rapporto di lavoro, nell'ottica di rafforzare il presidio sindacale dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, sono state ampliate le materie oggetto di confronto inserendo, tra queste, i criteri di funzionamento dei sistemi di intelligenza artificiale utilizzati che incidono sul rapporto di lavoro (compresi gli effetti dell'impiego dell'IA sui sistemi di valutazione della performance) e sono state rafforzate le competenze dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione (l'OPI) che diventa anche sede di confronto stabile, con funzioni ulteriori di monitoraggio, in materia di impatto dell'intelligenza artificiale sull'organizzazione del lavoro e sulle professionalità.

I CCNL di comparto 2025 – 2027 consegnano nelle mani delle rappresentanze sindacali anche importanti leve negoziali da attivare sui posti di lavoro: gli impatti sul rapporto di lavoro nell'utilizzo di sistemi di IA inerenti all'organizzazione dei servizi e le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti rientrano a pieno titolo nel novero delle materie oggetto di contrattazione integrativa.

In tutti i CCNL di comparto, inoltre, è stata valorizzata la centralità di iniziative formative finalizzate all'acquisizione e all'arricchimento delle competenze digitali conseguenti all'introduzione di sistemi di AI, che dovranno essere presidiate attraverso il confronto sulla pianificazione delle attività formative.

Il quadro regolatorio dell'ordinamento interno si è ora rafforzato con l'adozione del decreto legislativo 179/2026 i cui principi, già declinati nei CCNL 2025 – 2027, dovranno guidare la tornata negoziale 2028 – 2030 verso un ulteriore rafforzamento degli strumenti partecipativi.

Vi inviamo in allegato il testo del decreto, segnalandovi, le norme di maggiore interesse per i settori che rappresentiamo.

Il CAPO III del provvedimento è espressamente rivolto alla disciplina dell'utilizzo di sistemi di AI per i percorsi formativi, il lavoro, la sanità e la pubblica amministrazione.

Sistemi di intelligenza artificiale nelle pubbliche amministrazioni e valorizzazione del capitale umano

L'art. 40 è una norma programmatica che affida al Ministro per la Pa l'indirizzo e il coordinamento di politiche di reclutamento, formazione di base e continua, riqualificazione professionale e alta formazione dei dipendenti pubblici finalizzate a favorire l'introduzione, l'utilizzo e la diffusione dei sistemi di intelligenza artificiale. A tal fine si prevede che il Ministro, previa intesa in Conferenza Stato-Regioni, definisca con proprie linee guida il quadro minimo di competenze sull'intelligenza artificiale necessarie al personale, avvalendosi della SNA, di Formez PA, nonché della collaborazione, previa convenzione, di

Anci, UPI, Conferenza delle regioni e delle province autonome, Università, enti di ricerca e istituzioni AFAM. **Nonostante sia apprezzabile l'intento programmatico della norma rileviamo criticamente l'assenza di un coinvolgimento delle OO.SS. nella elaborazione delle linee guida, anche in considerazione del necessario coordinamento con le previsioni già introdotte dai vigenti CCNL di comparto in materia di formazione. Segnaliamo inoltre la necessità di superare i tetti di spesa sulla formazione fissati dal dl 78/2010 consentendo alle amministrazioni una destinazione mirata di risorse senza ripercussioni su altri ambiti formativi.**

Tutela del lavoratore nei processi decisionali assistiti da sistemi di intelligenza artificiale

L'art. 41 prevede espressamente che nei processi decisionali concernenti il rapporto di lavoro, il datore di lavoro che si avvale di sistemi di intelligenza artificiale, nel rispetto della dignità e della riservatezza del lavoratore e del principio di non discriminazione, deve assicurare che le decisioni finali relative alla costituzione, alla modificazione o alla risoluzione del rapporto, compresi i provvedimenti disciplinari e le valutazioni delle prestazioni, non siano adottate unicamente sulla base di un trattamento automatizzato. La decisione definitiva è in ogni caso riservata a una persona fisica che esercita un potere effettivo e autonomo potendo, come spiega la Relazione illustrativa al decreto, riesaminare i presupposti della valutazione algoritmica e discostarsi, se necessario, dall'esito elaborato dal sistema, con l'obbligo di fornire un'adeguata motivazione. La norma prevede che le decisioni assunte dal datore di lavoro, compreso il licenziamento, in violazione del divieto di decisione esclusivamente automatizzata, sono nulle.

L'art. 41 oltre a richiamare gli obblighi di informativa preventiva previsti dall'art. 1 bis del d.lgs. 152/1997, compiutamente declinati nei CCNL di comparto, chiarisce che il lavoratore ha diritto di ottenere, a richiesta e mediante l'intervento di una persona fisica, una motivazione intelligibile della decisione che lo riguarda, comprensiva dell'indicazione dell'eventuale incidenza dei sistemi di intelligenza artificiale sul processo decisionale e dei principali parametri considerati.

Riteniamo che, per quanto sia importante l'affermazione di un "diritto alla trasparenza algoritmica" sia a valle che a monte del processo decisionale che ha ricadute sul rapporto di lavoro, è solo attraverso l'autonomia collettiva e il governo partecipato dei processi che può essere garantita un'adeguata tutela del lavoratore contro il rischio di effetti distorsivi e penalizzanti derivanti dall'utilizzo di sistemi algoritmici.

Intelligenza artificiale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'art. 42 prevede che l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale che incidono sull'organizzazione del lavoro, sui ritmi produttivi, sulle modalità di esecuzione della prestazione o sui processi decisionali rilevanti ai fini della sicurezza, sia valutato nell'ambito del Documento di valutazione dei rischi ex art. 28 del d.lgs. 81/2008. **Poiché la norma stabilisce che i datori di lavoro devono assicurare un'adeguata informazione e formazione dei lavoratori in merito ai rischi specifici connessi all'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale, nonché alle misure di prevenzione e protezione adottate, è opportuno presidiare anche l'implementazione di questo obbligo nell'ambito della contrattazione integrativa sulle linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza del lavoro già prevista dai CCNL di comparto.**

Formazione in materia di intelligenza artificiale per il personale dell'amministrazione della giustizia

L'art. 46 raccorda la formazione in materia di intelligenza artificiale per il personale dell'amministrazione della giustizia — già prevista dall'articolo 15, comma 4, della legge n. 132 del 2025 — con gli obblighi di alfabetizzazione derivanti dall'articolo 4 del regolamento (UE) 2024/1689, direttamente applicabile al Ministero quale utilizzatore dei sistemi impiegati negli uffici giudiziari.

In particolare la norma specifica i contenuti dei percorsi formativi, articolandoli in:

- a. profili tecnici relativi al funzionamento, anche relativamente alle tecniche di interrogazione e istruzione, alle potenzialità e ai limiti dei sistemi di intelligenza artificiale utilizzati nell'attività giudiziaria e nell'organizzazione dei servizi relativi alla giustizia, ivi compresi i profili di cibersicurezza connessi al loro utilizzo;
- b. profili giuridici relativi alla disciplina dei sistemi di intelligenza artificiale, con particolare riguardo al regolamento IA e alle disposizioni nazionali di attuazione, nonché ai principi e ai limiti previsti dall'articolo 15 della legge IA;
- c. profili attinenti all'impatto dell'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale sull'organizzazione giudiziaria e sui diritti delle persone.

Poiché la norma prevede che tali percorsi siano differenziati in relazione alle funzioni esercitate dal personale coinvolto e al contesto di utilizzo, ovvero tenendo conto della natura e del livello di rischio dei sistemi impiegati, e che siano aggiornati periodicamente in ragione dell'evoluzione tecnologica e del quadro regolatorio sarà necessario presidiare l'effettiva implementazione di questa norma garantendo un coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nell'analisi dei fabbisogni formativi.

Formazione in materia di intelligenza artificiale per le professioni

L'art. 47 attua la delega di cui all'articolo 24, comma 2, lettera f), della legge n. 132 del 2025, **introducendo l'obbligo per gli ordini professionali di includere nella formazione iniziale e continua percorsi di alfabetizzazione e formazione all'uso dei sistemi di intelligenza artificiale.** La norma articola i contenuti dei percorsi di alfabetizzazione in tre profili:

- a. profili tecnici relativi al funzionamento, anche relativamente alle tecniche di interrogazione e istruzione, alle potenzialità e ai limiti dei sistemi di intelligenza artificiale utilizzati nel settore professionale di riferimento;
- b. profili giuridici relativi alla disciplina dei sistemi di intelligenza artificiale, con particolare riguardo al regolamento IA, e alle disposizioni nazionali di attuazione;
- c. profili deontologici relativi alle responsabilità del professionista nell'uso dei sistemi di intelligenza artificiale, agli obblighi informativi verso il cliente e al rispetto del principio antropocentrico.

Tali percorsi prevedono un monte ore minimo per ciascun periodo di valutazione della formazione continua previsto dalle disposizioni di settore per la rispettiva categoria professionale. I contenuti, le modalità di erogazione e la periodicità dei percorsi sono determinati dai consigli nazionali degli ordini e dei collegi, ovvero gli organismi a cui sono attribuite funzioni di regolazione della formazione professionale per le rispettive categorie, che entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto (23 ottobre 2026) devono adeguare i regolamenti in materia di formazione iniziale e continua al fine di includervi i percorsi di alfabetizzazione e formazione all'uso dei sistemi di intelligenza artificiale.

Formazione in materia di intelligenza artificiale nell'ambito della formazione continua in medicina - ECM - e della formazione manageriale in sanità

L'Art. 51, che reca una **norma ad hoc sull'inserimento di percorsi di alfabetizzazione e formazione all'uso dei sistemi di intelligenza artificiale nell'ambito della formazione continua in medicina - ECM - rivolti ai professionisti sanitari**, analogamente a quanto previsto dall'art. 45 per le professioni ordinistiche, articola i contenuti dei percorsi di alfabetizzazione in tre profili:

- a. profili tecnici relativi al funzionamento, anche relativamente alle tecniche di interrogazione e istruzione, alle potenzialità e ai limiti dei sistemi di intelligenza artificiale utilizzati nel settore professionale di riferimento;
- b. profili giuridici relativi alla disciplina dei sistemi di intelligenza artificiale, con particolare riguardo al regolamento IA e alle disposizioni nazionali di attuazione;
- c. profili deontologici relativi alle responsabilità del professionista nell'uso dei sistemi di intelligenza artificiale, agli obblighi informativi verso il cliente e al rispetto del principio antropocentrico.

Ai sensi dell'art. 47 comma 6 per le professioni sanitarie, l'inclusione dei percorsi di formazione all'uso dei sistemi di intelligenza artificiale nei programmi di educazione continua in medicina, è disposta con accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da concludere entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto (23 ottobre 2026). Entro il medesimo termine la Commissione nazionale per la formazione continua, nell'ambito del programma di educazione continua in medicina previsto dall'art. 16-bis del d.lgs. 502/1992, dovrà definire una specifica percentuale dell'obbligo formativo individuale triennale da destinare ai percorsi formativi.

Cari saluti

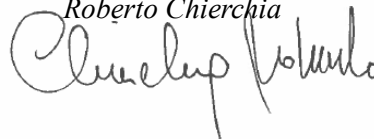
Il Segretario generale aggiunto

Angelo Marinelli



Il Segretario Generale

Roberto Chierchia



All_Testo d.lgs. 179/2026