



LA CARTA DI PADOVA

IL MANIFESTO UIL
PER INDIRIZZARE L'IA NEL LAVORO
E TRA LE PERSONE

“
L'IA diventa è una
grande opportunità
che diventa progresso
se è diffusa e conosciuta
e se è contrattata
e orientata per la
sostenibilità sociale

1 CONTRATTAZIONE DEI PROCESSI AUTOMATIZZATI E DELL'ALGORITMO

Per trasparenza processi decisionali,
potere organizzativo e nuovi diritti

2 RIDISTRIBUIRE IL DIVIDENDO TECNOLOGICO

Con la riduzione dell'orario di lavoro
almeno a parità di trattamento economico

3 IA AL SERVIZIO DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

Può salvare vite, ridurre lavori gravosi
e migliorare la qualità della vita,
no a più sorveglianza non contrattata

4 FORMAZIONE, UPSKILLING, RESKILLING E PENSIERO CRITICO

Comprendere l'IA è un diritto: non si delegano
giudizio e decisione alle macchine.
Formazione permanente nel mondo del lavoro
che si trasforma

5 AGGIORNAMENTO NORMATIVO E DIVIETO DI LICENZIAMENTO TECNOLOGICO

L'innovazione non può espellere persone
né svuotare mansioni senza garanzie

6 SOVRANITÀ TECNOLOGICA

Più Europa, campioni nazionali, infrastrutture
aperte sotto regia pubblica e investimento
in talenti, rete accademica e della ricerca

7 DATI: VALORIZZAZIONE, SICUREZZA E LIBERTÀ

I dati devono servire lavoro e diritti,
non il controllo totale delle persone

8 TASSAZIONE DEL VALORE TECNOLOGICO

Meno pressione sul lavoro, più responsabilità
su rendite, dati e capitale globale

9 POLITICHE PUBBLICHE PER UNA GIUSTA TRANSIZIONE

Condizionalità, fondi e protezione sociale,
flessibilità pensionistica e politiche
per non lasciare indietro nessuno

10 FABBISOGNO ENERGETICO E IMPATTO AMBIENTALE

L'IA consuma energia, acqua e suolo:
va pianificata dentro la transizione ecologica

LA CARTA DI PADOVA

Manifesto UIL per orientare e indirizzare l'intelligenza artificiale nel lavoro e tra le persone

10 focus tra principi guida, rivendicazioni e proposte operative per IA, lavoro, diritti e giustizia sociale

L'intelligenza artificiale non è un destino già scritto: diventa progresso solo se è conosciuta, orientata, contrattata e redistribuita. Il lavoro umano non deve essere il costo della transizione, ma il suo centro democratico.

I 10 PUNTI DELLA CARTA DI PADOVA

1. CONTRATTAZIONE DEI PROCESSI AUTOMATIZZATI E DELL'ALGORITMO

Per trasparenza processi decisionali, potere organizzativo e nuovi diritti

2. REDISTRIBUIRE IL DIVIDENDO TECNOLOGICO

Con la riduzione dell'orario di lavoro almeno a parità di trattamento economico

3. IA AL SERVIZIO DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

Può salvare vite, ridurre lavori gravosi e migliorare la qualità della vita, no a più sorveglianza non contrattata

4. FORMAZIONE, UPSKILLING, RESKILLING E PENSIERO CRITICO

Comprendere l'IA è un diritto: non si delegano giudizio e decisione alle macchine. Formazione permanente nel mondo del lavoro che si trasforma

5. AGGIORNAMENTO NORMATIVO E DIVIETO DI LICENZIAMENTO TECNOLOGICO

L'innovazione non può espellere persone né svuotare mansioni senza garanzie

6. SOVRANITÀ TECNOLOGICA

Più Europa, campioni nazionali, infrastrutture aperte sotto regia pubblica e investimento in talenti, rete accademica e della ricerca

7. DATI: VALORIZZAZIONE, SICUREZZA E LIBERTÀ

I dati devono servire lavoro e diritti, non il controllo totale delle persone

8. TASSAZIONE DEL VALORE TECNOLOGICO

Meno pressione sul lavoro, più responsabilità su rendite, dati e capitale globale

9. POLITICHE PUBBLICHE PER UNA GIUSTA TRANSIZIONE

Condizionalità, fondi e protezione sociale, flessibilità pensionistica e politiche per non lasciare indietro nessuno

10. FABBISOGNO ENERGETICO E IMPATTO AMBIENTALE

L'IA consuma energia, acqua e suolo: va pianificata dentro la transizione ecologica

PREMESSA

La Carta di Padova nasce nel luogo in cui il congresso UIL ha scelto di affrontare l'intelligenza artificiale non come una moda tecnologica, ma come una trasformazione strutturale del lavoro, dell'impresa, dei servizi pubblici e della democrazia economica. L'IA è già entrata nelle imprese, nella pubblica amministrazione, nella sanità, nella scuola, nella logistica, nella manifattura e nelle professioni: non produce soltanto testi o immagini, ma organizza informazioni, suggerisce decisioni, misura prestazioni, assegna priorità e cambia il modo in cui le persone lavorano, accedono ai servizi e vedono riconosciuti i propri diritti.

La UIL condivide i principi dell'AI Act europeo e la scelta di regolamentare l'intelligenza artificiale secondo rischio, sicurezza, trasparenza, responsabilità, tutela dei diritti fondamentali e supervisione umana. È una scelta politica corretta: l'innovazione non può essere lasciata all'automatismo del mercato o alla sola forza delle grandi piattaforme. Tuttavia, la regolazione diventa tutela effettiva solo se entra nei luoghi di lavoro, nei contratti, negli appalti, nelle filiere e nei servizi pubblici.

L'impatto dell'IA sul mondo del lavoro riguarda occupazione, mansioni, professionalità, salute, orari, valutazioni, salari, dati personali, libertà sindacale e dignità. La questione decisiva è chi governa l'IA, con quali obiettivi, con quali dati, con quali controlli, con quale responsabilità e con quale redistribuzione dei benefici. Dove un algoritmo influenza turni, carichi, premi, assunzioni o carriere, non siamo davanti a una semplice tecnologia: siamo davanti a potere organizzativo.

Per queste ragioni la Carta di Padova non guarda soltanto all'urgenza presente, ma assume lo sguardo lungo dei prossimi anni e della prossima generazione. Le scelte compiute oggi determineranno le opportunità, i diritti, le competenze e la qualità del lavoro delle giovani generazioni. Governare l'intelligenza artificiale significa quindi assumersi una responsabilità verso il futuro del Paese, orientando la transizione con equità, lungimiranza e giustizia sociale. L'IA va governata oggi sapendo che i suoi effetti matureranno nel tempo: cambieranno competenze, mestieri, servizi, diritti, modelli produttivi, relazioni sociali e perfino il modo in cui le persone si informano, apprendono e decidono. Serve quindi una capacità di previsione democratica: leggere traiettorie e prospettive, monitorare gli impatti reali, pianificare indirizzi pubblici e contrattuali, correggere per tempo gli squilibri, evitare che le disuguaglianze diventino strutturali. Il sindacato deve essere protagonista di questa programmazione, non per inseguire la tecnologia quando i suoi effetti sono già prodotti, ma per orientarne lo sviluppo prima che le conseguenze economiche, occupazionali e sociali si consolidino.

L'IA deve assistere e potenziare il lavoro umano, non sostituire la persona come centro della decisione. Deve liberare dalla fatica, dall'insicurezza, dalla ripetitività e dall'esposizione al rischio; non deve cancellare dignità, competenza, autonomia professionale, responsabilità e rappresentanza. Il pensiero critico resta indispensabile: nessuna decisione che incide sulla vita, sul reddito, sulla salute o sui diritti delle persone può essere delegata passivamente a un sistema automatizzato.

L'intelligenza artificiale può essere anche una straordinaria leva per la salute e la qualità della vita: prevenzione degli infortuni, diagnosi più tempestive, assistenza sociosanitaria, sostegno alla disabilità, riduzione dei lavori gravosi, servizi pubblici più accessibili e personalizzati. Ma proprio perché può incidere su aspetti essenziali dell'esistenza, deve essere trasparente, verificabile, sicura, non discriminatoria e sempre sottoposta a responsabilità umana.

Lo sviluppo dell'IA deve essere imperniato sulla sostenibilità sociale. Ogni investimento, incentivo, appalto o infrastruttura deve essere valutato anche per l'effetto che produce su buona occupazione, formazione, sicurezza, tutela dei dati, coesione territoriale, parità, redistribuzione del valore e impatto ambientale. La Carta di Padova rivendica la centralità delle Organizzazioni Sindacali in questi processi e afferma una direzione netta: non subire la transizione, ma conoscerla, orientarla, contrattarla e redistribuirla. Il lavoro umano non deve essere il costo dell'innovazione: deve esserne il centro democratico.

I DIECI PUNTI DELLA CARTA DI PADOVA

1. CONTRATTAZIONE DEI PROCESSI AUTOMATIZZATI E DELL'ALGORITMO

Per trasparenza processi decisionali, potere organizzativo e nuovi diritti

Quando un sistema decide o influenza turni, carichi, valutazioni, accesso alla formazione, assunzioni, avanzamenti, premi, sicurezza e ritmi, non siamo più davanti a un semplice strumento neutro o di ausilio tecnologico. Siamo all'interno dell'organizzazione del lavoro e, quindi, dentro un terreno di diritti, responsabilità e contrattazione.

Contrattare l'algoritmo significa portare dentro le relazioni industriali ciò che troppo spesso viene presentato come materia tecnica riservata a consulenti e management. Non si tratta di contrattare il codice riga per riga. Si tratta di contrattare effetti, ricadute, finalità, dati, metriche, responsabilità, limiti, verifiche, supervisione umana, diritto di contestazione, formazione e redistribuzione. Se l'algoritmo organizza il lavoro, l'algoritmo entra nel perimetro della contrattazione.

L'opacità dell'algoritmo è uno dei rischi principali da portare al tavolo negoziale. Opacità significa non sapere quali dati vengono usati, con quali pesi, per quali finalità, con quali soglie e con quali effetti concreti. Ma significa anche qualcosa di più: dietro ogni algoritmo ci sono decisioni umane. Qualcuno sceglie l'obiettivo da ottimizzare, i dati da considerare, le variabili da ignorare, le soglie di rischio, i KPI, i pesi, le penalizzazioni, i margini di errore accettabili. L'algoritmo non è un arbitro neutrale: è una catena di scelte organizzative, economiche e valoriali che deve essere resa visibile e responsabile.

L'impiego dell'intelligenza artificiale deve inoltre rispettare il principio di proporzionalità: ogni forma di automazione, raccolta di dati, monitoraggio o supporto decisionale deve essere limitata a quanto strettamente necessario rispetto alla finalità dichiarata, evitando controlli eccedenti, raccolte indiscriminate di informazioni o utilizzi incompatibili con i diritti della persona.

Un algoritmo può penalizzare un lavoratore perché registra tempi più lunghi, senza considerare complessità del caso, attività di supporto ai colleghi, condizioni di salute, carichi familiari, qualità della relazione con l'utente o prudenza professionale. Può assegnare turni peggiori a chi ha meno disponibilità storica, filtrare candidature riproducendo discriminazioni passate, trasformare un indicatore parziale in un giudizio complessivo sulla persona. Non basta sentirsi dire che il sistema è un supporto: se il suggerimento automatico diventa nella pratica una decisione difficile da contraddire, siamo già dentro un potere organizzativo che va contrattato.

La domanda sindacale essenziale è semplice: chi decide davvero, con quali informazioni, su quali dati, secondo quali criteri e chi risponde se l'esito è ingiusto? La Carta di Padova chiede contrattazione preventiva, diritto a una spiegazione comprensibile e trasparenza, diritto alla contestazione umana, obbligo di identificazione del sistema, revisione umana effettiva e possibilità di sospendere o correggere gli strumenti che producono effetti discriminatori, opachi o lesivi della dignità professionale. La contrattazione collettiva, nazionale e decentrata, deve quindi diventare il luogo in cui tradurre la regolazione in garanzie concrete per chi lavora, con strumenti utilizzabili dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e dalle RSU.

PROPOSTE OPERATIVE

- ✓ Obbligo di informazione preventiva a RSU/RSA, organizzazioni sindacali competenti e lavoratori interessati prima dell'introduzione o modifica sostanziale di sistemi di IA e altri sistemi algoritmici che incidono sul rapporto di lavoro.
- ✓ Ruolo esplicito dei CCNL, delle categorie e della contrattazione aziendale e territoriale nel definire soglie, procedure, diritti di accesso, tempi di confronto e poteri di verifica sui sistemi algoritmici.
- ✓ Registro aziendale degli algoritmi con finalità, dati trattati, metriche, soglie, fornitori, responsabilità, aggiornamenti, rischi e misure di mitigazione.
- ✓ Valutazione di impatto lavoristico su mansioni, salute, ritmi, autonomia, discriminazioni, salario, orari, formazione, occupazione e relazioni sindacali.

- ✓ Contrattazione di dati, KPI, logiche di scoring, uso dei log, limiti al monitoraggio, tempi di conservazione e divieto di riutilizzo occulto dei dati.
- ✓ Diritto alla spiegazione comprensibile, non tecnica o rituale, delle logiche essenziali che hanno inciso su una decisione rilevante e revisione umana effettiva affidata a figure competenti e con potere di rettifica.
- ✓ Audit periodici, anche paritetici, su errori, bias, discriminazioni, intensificazione, qualità delle decisioni e coerenza con le finalità dichiarate.
- ✓ Clausola di sospensione del sistema quando emergono effetti lesivi, discriminatori o non conformi agli accordi e alla normativa.
- ✓ Estensione delle garanzie ad appalti, subappalti, piattaforme e fornitori tecnologici.
- ✓ Accesso qualificato per delegati, RSU/RSA e strutture di categoria alle informazioni necessarie per verificare effetti reali su carichi, ritmi, salute, mansioni, discriminazioni, premi, turni e percorsi professionali.

2. REDISTRIBUIRE IL DIVIDENDO TECNOLOGICO

Con la riduzione dell'orario di lavoro almeno a parità di trattamento economico

La crescita di produttività e redditività generata dall'utilizzo dell'IA deve tradursi in una redistribuzione concreta del surplus tecnologico. Per la UIL, una parte dei guadagni deve tornare alle lavoratrici e ai lavoratori in tempo liberato, salario, formazione, sicurezza, welfare, stabilità occupazionale e qualità del lavoro. La riduzione dell'orario di lavoro a parità di trattamento economico non è un tema separato dall'IA: è una delle risposte più concrete alla nuova produttività.

Senza strumenti di redistribuzione, il dividendo tecnologico rischia di concentrarsi in profitti, rendite e potere di pochi attori. La tecnologia aumenta efficienza e redditività anche grazie a dati, competenze, processi, esperienza e adattamento delle persone che lavorano. Per questo il valore che nasce dall'innovazione non può essere socializzato nei costi e privatizzato nei benefici.

La Carta propone di definire un automatismo redistributivo tra investimenti, fiscalità, imprese e lavoratori, coinvolgendo le parti sociali nella costruzione di una componente variabile dei premi di risultato e destinando una quota dei proventi generati dall'IA al miglioramento delle condizioni di lavoro, alla conciliazione e al benessere.

L'obiettivo non è soltanto preservare l'occupazione, ma migliorare la qualità del lavoro, accrescendo autonomia professionale, partecipazione, valore delle competenze, benessere organizzativo e possibilità di conciliazione tra vita e lavoro.

La settimana corta, fino all'obiettivo delle 32 ore su quattro giornate a parità di salario nei contesti in cui gli incrementi di produttività sono verificabili, deve essere sperimentata e contrattata. Ma ridurre l'orario non può significare comprimere gli stessi carichi in meno tempo: serve una clausola anti-intensificazione, con organici adeguati, pause, ritmi sostenibili e monitoraggio degli effetti su salute e qualità del lavoro.

PROPOSTE OPERATIVE

- ✓ Accordi collettivi per ridurre progressivamente l'orario a parità di salario nei settori dove l'IA produce incrementi misurabili di produttività.
- ✓ Clausola anti-intensificazione: revisione di carichi, organici, pause, obiettivi, tempi e indicatori di salute organizzativa.
- ✓ Premi di risultato collegati al valore generato da IA, automazione e digitalizzazione, negoziati, trasparenti e non discrezionali.
- ✓ Quota del surplus tecnologico destinata a formazione, ricollocazione, prevenzione, ergonomia, salute mentale e conciliazione vita-lavoro.
- ✓ Bilancio aziendale dell'innovazione con investimenti IA, risparmi, produttività, impatti occupazionali e quota redistribuita.
- ✓ Clausola di ritorno sociale per ogni progetto IA che produca incrementi di produttività o redditività
- ✓ Misurazione degli effetti della settimana corta su produttività, assenteismo, salute, sicurezza, conciliazione e qualità dell'occupazione.
- ✓ Sostegno fiscale selettivo agli accordi che redistribuiscono il dividendo tecnologico senza ridurre occupazione e salari.

3. L'IA AL SERVIZIO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Può salvare vite, ridurre lavori gravosi e migliorare la qualità della vita, no a più sorveglianza non contrattata

Promuovere e sostenere, anche attraverso strumenti premiali e incentivi mirati, l'introduzione e lo sviluppo degli strumenti di intelligenza artificiale idonei a liberare il lavoro umano da funzioni gravose e pericolose è una priorità. L'IA può accrescere salute e sicurezza sul lavoro, prevenire infortuni in tutti i settori e contesti, contribuire all'azzeramento di quelli mortali e alla drastica riduzione di quelli complessivi.

Analogamente, occorre incentivare l'introduzione e lo sviluppo di strumenti di intelligenza artificiale nella prevenzione delle malattie professionali, misurando e intervenendo predittivamente nelle situazioni di esposizione ai fattori di rischio. Sensori intelligenti, manutenzione predittiva, robotica collaborativa, analisi dei near miss, sistemi di allerta, dispositivi indossabili e simulazioni possono aiutare a intervenire prima che l'anomalia diventi incidente.

Non un pretesto per maggiore controllo, sorveglianza e carichi di lavoro, ma uno strumento in più per tutelare la vita. I dati raccolti per prevenire un infortunio non possono diventare dati disciplinari, ranking individuali o strumenti per aumentare ritmi e pressione. La sicurezza deve restare responsabilità dell'impresa e deve includere anche salute mentale, stress digitale, carichi cognitivi e pressione organizzativa automatizzata.

PROPOSTE OPERATIVE

- ✓ Incentivi mirati a sistemi IA che riducono lavori gravosi, pericolosi, ripetitivi o ad alta esposizione a infortuni e malattie professionali.
- ✓ Aggiornamento del DVR per ogni tecnologia IA che incide su organizzazione, ritmi, mansioni, esposizione a rischio o salute mentale.
- ✓ Coinvolgimento preventivo di RLS, RLST, RSU/RSA e organismi paritetici nella progettazione, adozione e verifica dei sistemi di prevenzione.
- ✓ Divieto di usare dati raccolti per sicurezza a fini disciplinari, di ranking, di valutazione individuale o di intensificazione della prestazione.
- ✓ Indicatori trasparenti su near miss, manutenzione predittiva, esposizioni, tempi di intervento, malattie professionali e riduzione effettiva del rischio.
- ✓ Audit di sicurezza con accesso alle informazioni rilevanti per rappresentanze e autorità competenti.
- ✓ Formazione obbligatoria su uso, limiti, responsabilità e procedure di intervento umano dei sistemi IA di prevenzione.
- ✓ Valutazione dei rischi psicosociali derivanti da notifiche continue, monitoraggio permanente, obiettivi automatizzati e pressione da performance.

4. FORMAZIONE, UPSKILLING E RESKILLING, PENSIERO CRITICO

Comprendere l'IA è un diritto: non si delegano giudizio e decisione alle macchine. Formazione permanente nel mondo del lavoro che si trasforma

La formazione è l'altro presidio indispensabile. La conoscenza dell'IA deve diventare un diritto esigibile, accessibile a tutti, svolto in orario di lavoro, sostenuto da risorse pubbliche, fondi interprofessionali, imprese e contrattazione. Non basta formare tecnici e specialisti: servono alfabetizzazione critica, capacità di usare gli strumenti, consapevolezza dei rischi, protezione dei dati, verifica delle fonti, comprensione dei limiti e capacità di mantenere giudizio umano.

Gli strumenti generativi possono aiutare a scrivere, cercare, sintetizzare, programmare e decidere. Ma, se usati come scorciatoia permanente, possono indebolire autonomia, verifica, argomentazione e responsabilità. Il problema non è usare l'IA, ma usarla senza capire. Per scuola, università, lavoro e cittadinanza, la sfida è farne uno strumento di potenziamento, non di delega passiva: le decisioni non si trasferiscono agli algoritmi, si assumono con responsabilità umana.

Serve una doppia formazione. La prima è formazione per comprendere l'IA: cosa è, cosa può fare, quali errori produce, come si verificano le risposte, come si proteggono dati e fonti, come si riconoscono bias, deepfake, phishing, manipolazioni e allucinazioni. La seconda è formazione permanente per l'occupabilità: upskilling per rafforzare competenze dentro mansioni che cambiano, reskilling per accompagnare chi rischia sostituzione o profonda trasformazione del proprio lavoro.

La formazione deve essere universale, garantita a tutti i lavoratori a prescindere dalla tipologia contrattuale, estesa ai part-time e alle filiere, erogata dentro l'orario di lavoro. Occorre istituire un fondo su scala nazionale ed europea per finanziare la riqualificazione dei lavoratori più esposti al rischio di sostituzione, con l'obiettivo di intervenire preventivamente sulle possibili crisi occupazionali connesse all'introduzione dell'IA.

PROPOSTE OPERATIVE

- ✓ Diritto soggettivo alla formazione continua sull'IA in orario di lavoro, finanziato da imprese, fondi interprofessionali, risorse pubbliche e fondi europei.
- ✓ Monte ore minimo annuale nei CCNL su IA, dati, sicurezza digitale, strumenti generativi, verifica delle fonti e pensiero critico.
- ✓ Mappa delle competenze e dei rischi di sostituzione per individuare compiti trasformati, figure esposte e percorsi di accompagnamento.
- ✓ Fondo nazionale ed europeo per reskilling retribuito, orientamento, ricollocazione e sostegno al reddito dei lavoratori più esposti.
- ✓ Percorsi certificati, non corsi simbolici, collegati a mansioni, qualifiche, classificazioni professionali e prospettive di carriera.
- ✓ Priorità a lavoratrici, giovani, over 55, persone con disabilità, part-time, basse qualifiche, PMI, Mezzogiorno e territori a rischio di marginalizzazione digitale.
- ✓ Coinvolgimento di ITS, università, enti bilaterali, centri di competenza, scuole di formazione sindacale e ricerca pubblica.
- ✓ Tutela dei profili junior: l'IA non deve assorbire tutte le attività attraverso cui si impara il mestiere; apprendistato e affiancamento vanno ripensati.
- ✓ Dossier personale delle competenze IA aggiornabile e riconosciuto nella contrattazione, utile a certificare percorsi, esperienze e nuove professionalità.

5. AGGIORNAMENTO NORMATIVO E DIVIETO DI LICENZIAMENTO TECNOLOGICO

L'innovazione non può espellere persone né svuotare mansioni senza garanzie

La normativa esistente offre già presidi importanti, ma l'IA rende necessario un salto di qualità. Lo Statuto dei lavoratori, le norme sulle mansioni, la disciplina dei licenziamenti, la tutela della salute e la privacy devono essere aggiornate per affrontare sistemi capaci di controllare, profilare, valutare, riorganizzare e sostituire parti rilevanti della prestazione lavorativa.

La Carta di Padova propone un principio forte: l'introduzione dell'IA non costituisce di per sé giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Il datore deve dimostrare reale necessità organizzativa, assenza di alternative, consultazione sindacale, valutazione di impatto, percorso di formazione, tentativi di riqualificazione e ricollocazione. Prima della sostituzione deve venire l'adattamento del lavoro e la tutela della persona.

Va rafforzato l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, includendo espressamente sistemi di IA, monitoraggio automatizzato, strumenti predittivi, scoring e profilazione. Va aggiornato l'articolo 2103 del codice civile, perché quando l'IA modifica significativamente le mansioni scatti il diritto alla formazione e sia vietato lo svuotamento progressivo del ruolo. Va esteso l'articolo 2087 ai rischi da monitoraggio algoritmico, stress digitale e pressione organizzativa automatizzata.

Servono inoltre nuovi diritti: spiegazione algoritmica, revisione umana, accesso ai dati, registro degli algoritmi, valutazione di impatto lavoristico, informazione e consultazione sindacale. L'obiettivo è un nuovo Titolo dello Statuto dei lavoratori dedicato ai diritti nel tempo dell'intelligenza artificiale, capace di trasformare i principi generali in tutele esigibili nei luoghi di lavoro.

La regolazione europea e nazionale va assunta come base, non come punto di arrivo. L'AI Act riconosce la necessità di maggiore controllo sugli usi ad alto rischio; la legislazione italiana afferma una dimensione antropocentrica dell'IA. Ora serve una traduzione lavoristica: norme chiare, contratti collettivi, procedure preventive, sanzioni effettive e responsabilità del datore di lavoro anche quando il sistema è fornito da terzi.

PROPOSTE OPERATIVE

- ✓ Modifica dell'articolo 3 della legge 604/1966: IA, automazione e digitalizzazione non possono costituire, da sole, causa sufficiente di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.
- ✓ Obbligo di dimostrare necessità organizzativa reale, proporzionalità, assenza di alternative, formazione svolta, ricollocazione tentata e confronto sindacale.
- ✓ Rafforzamento dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori per includere IA, monitoraggio automatizzato, strumenti predittivi, scoring e profilazione.
- ✓ Aggiornamento dell'articolo 2103 c.c. con diritto alla formazione quando l'IA modifica in modo significativo mansioni, professionalità o classificazione.
- ✓ Divieto di svuotamento progressivo delle mansioni tramite IA, anche quando non vi sia un licenziamento immediato.
- ✓ Estensione dell'articolo 2087 c.c. ai rischi da stress digitale, monitoraggio algoritmico, pressione da performance e automazione organizzativa.
- ✓ Limiti specifici al trattamento dei dati dei lavoratori mediante IA: minimizzazione, proporzionalità, finalità determinate, conservazione limitata e divieto di inferenze indebite.
- ✓ Diritto alla spiegazione, alla revisione umana, all'accesso ai dati rilevanti, alla contestazione e alla correzione degli esiti errati.
- ✓ Valutazione di impatto lavoristico obbligatoria, distinta ma coordinata con privacy, sicurezza informatica e valutazione dei rischi sul lavoro.
- ✓ Sanzioni effettive per informazione omessa, uso occulto di sistemi IA, decisioni esclusivamente algoritmiche e violazione degli accordi sindacali.

6. SOVRANITÀ TECNOLOGICA

Più Europa, campioni nazionali, infrastrutture aperte sotto regia pubblica e investimento in talenti, rete accademica e della ricerca

L'IA vive di dati, modelli, capacità di calcolo, cloud, chip, reti, energia, ricerca e competenze. Il cloud non è una nuvola astratta: sono server, territori, giurisdizioni, filiere e centri di potere. Chi controlla infrastrutture, modelli e dati controlla una parte crescente dell'economia, dell'informazione, dei servizi pubblici e dell'organizzazione del lavoro.

Italia ed Europa non possono limitarsi a comprare tecnologie progettate, addestrate e governate altrove. Sovranità tecnologica non significa chiusura o autarchia. Significa capacità di scegliere, verificare, adattare, proteggere dati sensibili, valorizzare lingua, diritto, contratti, ricerca pubblica, manifattura, pubblica amministrazione e bisogni produttivi del Paese. In sintesi, significa definire le direttrici per una via europea all'Intelligenza Artificiale.

La partita globale dell'IA si sta concentrando soprattutto tra Stati Uniti e Cina. Da un lato, grandi piattaforme private dispongono di capitali, cloud, chip, dati, capacità computazionale e mercati globali; dall'altro, la pianificazione industriale e tecnologica cinese integra Stato, imprese, manifattura, dati e robotica. In mezzo, l'Europa rischia di restare un attore regolatorio importante ma non protagonista industriale, capace di scrivere regole ma non di governare le infrastrutture decisive.

Chi sviluppa i modelli di intelligenza artificiale orienta anche gli standard economici, produttivi, culturali e democratici del futuro. Per questo la sovranità tecnologica non è soltanto una questione industriale: è una scelta strategica che riguarda l'autonomia dell'Europa, la qualità del lavoro, la tutela dei diritti e la competitività del sistema produttivo.

Per questo serve più Europa, non meno Europa. La regolazione è necessaria, ma senza investimenti, infrastrutture e capacità produttiva rischia di diventare una cornice avanzata applicata a tecnologie altrui. La rete accademica e della ricerca pubblica europea e italiana possiede talenti, competenze e specializzazioni di primissimo livello; il punto politico è trasformarle in sistema, concentrare risorse, evitare microprogetti dispersi, collegare ricerca, industria, pubblica amministrazione, lavoro e territori.

La strada è quella dei campioni nazionali ed europei, dei modelli linguistici italiani ed europei, di un'infrastruttura europea aperta, interoperabile, sicura, verificabile e sostenuta da regia pubblica. Nei settori sensibili - sanità, lavoro, previdenza, fisco, istruzione, giustizia amministrativa, servizi pubblici, sicurezza - non basta acquistare soluzioni chiuse: servono modelli documentati, dati protetti, cloud controllabili, audit indipendenti e responsabilità chiare.

Sovranità significa anche buona occupazione qualificata. Ogni investimento in calcolo, modelli, cloud e dati deve generare lavoro di qualità, trattenere e attrarre talenti, sostenere la ricerca pubblica, rafforzare le filiere nazionali, evitare lock-in tecnologico e garantire che il valore prodotto resti in parte nei territori. L'Europa deve essere protagonista di questa trasformazione perché in gioco non c'è soltanto una tecnologia: c'è il futuro dell'industria, dei servizi pubblici, della democrazia economica e del lavoro.

PROPOSTE OPERATIVE

- ✓ Fondo strategico nazionale ed europeo per campioni dell'IA, con condizionalità sociali, occupazionali, ambientali, fiscali e di sicurezza.
- ✓ Sviluppo di modelli linguistici italiani ed europei, documentati, verificabili, interoperabili e addestrati nel rispetto di lingua, diritto, contratti e servizi pubblici.
- ✓ Infrastruttura europea aperta, interoperabile e verificabile per cloud, calcolo, dati e test dei modelli, con regia pubblica, accesso per ricerca, pubblica amministrazione, PMI e parti sociali, evitando dipendenze tecnologiche da singoli fornitori e favorendo standard aperti.
- ✓ Concentrazione delle risorse su piattaforme comuni e progetti strategici, evitando frammentazione, duplicazioni, microinterventi e dispersione dei finanziamenti.
- ✓ Procurement pubblico come leva industriale: la PA deve poter acquistare soluzioni trasparenti, interoperabili, non discriminatorie, auditabili e prive di lock-in.
- ✓ Spazi dati sicuri per sanità, lavoro, previdenza, fisco, scuola e PA, con governance pubblica, standard aperti e tutela rigorosa dei dati personali.

- ✓ Programmi per trattenere e far rientrare talenti, valorizzare dottorati industriali, ricerca applicata, centri di ricerca e trasferimento tecnologico, competenze tecniche e nuove professionalità.
- ✓ Audit indipendenti sui modelli utilizzati in ambiti sensibili, con documentazione su dati, limiti, rischi, aggiornamenti, sicurezza e responsabilità.
- ✓ Sostegno a soluzioni open source e standard aperti dove garantiscono trasparenza, verificabilità, autonomia e sicurezza.
- ✓ Ritorno sociale degli investimenti: occupazione qualificata, formazione, filiere locali, tutela dei diritti, sostenibilità energetica e trasferimento tecnologico alle PMI.

7. DATI: SICUREZZA E LIBERTÀ

I dati devono servire lavoro e diritti, non il controllo totale delle persone

L'intelligenza artificiale ha bisogno di dati, ma non ogni dato è legittimo, necessario o proporzionato. Nei luoghi di lavoro i dati raccontano tempi, spostamenti, prestazioni, comunicazioni, salute, relazioni, disponibilità, pause, errori, valutazioni e abitudini. Se raccolti e combinati in modo opaco, possono trasformare la persona in un profilo permanente, un punteggio, un rischio o una previsione.

La Carta di Padova afferma un principio: i dati dei lavoratori e delle persone più in generale non sono materia prima liberamente estraibile. Devono essere raccolti solo per finalità determinate, proporzionate e dichiarate; devono essere minimizzati, protetti, conservati per tempi limitati e sottratti a usi secondari non concordati. Profilazione occulta, inferenze su salute, emozioni, opinioni, fragilità o comportamenti privati devono essere vietate.

La libertà passa anche dalla sicurezza digitale. IA generativa, deepfake, clonazione della voce, phishing, false comunicazioni aziendali e manipolazione di immagini possono colpire lavoratori, pensionati e cittadini fragili. Proteggere dati e identità diventa una forma nuova di tutela collettiva.

Servono informative comprensibili, accesso ai dati, diritto di correzione, portabilità, audit, cifratura, procedure anti-frode, canali ufficiali verificabili e formazione. La sicurezza non deve essere solo cybersecurity tecnica: deve essere sicurezza democratica della persona nel lavoro e nella quotidianità. Dati, privacy e libertà devono essere pensati insieme, perché il controllo dei dati può diventare controllo dell'organizzazione collettiva.

PROPOSTE OPERATIVE

- ✓ Principio di minimizzazione: raccogliere solo i dati necessari, pertinenti e proporzionati alla finalità dichiarata e contrattata.
- ✓ Divieto di profilazione occulta e di inferenze su salute, emozioni, opinioni, fragilità, vita privata, orientamento sindacale o comportamenti non pertinenti.
- ✓ Informative brevi, leggibili e comprensibili, con indicazione di finalità, dati trattati, tempi di conservazione, soggetti responsabili e diritti esercitabili.
- ✓ Diritto di accesso, correzione, cancellazione, portabilità e contestazione dei dati usati nei sistemi IA che incidono sul lavoro.
- ✓ Cifratura, tracciabilità degli accessi, segregazione dei dati e verifiche periodiche di sicurezza informatica.
- ✓ Divieto di usare dati raccolti per sicurezza, formazione o welfare per finalità disciplinari, valutative o commerciali non concordate.
- ✓ Procedure anti-deepfake e anti-frode per comunicazioni aziendali, sindacali, bancarie, previdenziali e sanitarie.
- ✓ Canali ufficiali verificabili e formazione specifica per lavoratori, delegati, pensionati e persone fragili esposte a truffe digitali.
- ✓ Valutazione congiunta tra privacy, sicurezza informatica, salute e libertà sindacale quando l'IA tratta dati nei luoghi di lavoro.
- ✓ Sviluppo di infrastrutture cloud nazionali ed europee, sicure, interoperabili e sottoposte a governance pubblica, soprattutto per dati sensibili e servizi essenziali.

8. TASSAZIONE DEL VALORE TECNOLOGICO

Meno pressione sul lavoro, più responsabilità su rendite, dati e capitale globale

La crescita dell'IA concentra valore in piattaforme, cloud, chip, dati, modelli e capacità di calcolo. Molte imprese digitali generano ricchezza in territori in cui non hanno una presenza fisica tradizionale, mentre il lavoro continua a sostenere gran parte del carico fiscale e contributivo che finanzia welfare, sanità, istruzione, pensioni e servizi pubblici.

La Carta di Padova chiede di riscrivere l'agenda fiscale della transizione digitale. Non si tratta di punire l'innovazione, ma di evitare che il valore prodotto da automazione, dati e algoritmi sfugga alla redistribuzione. Se il lavoro umano viene sostituito o potenziato da capitale tecnologico, lo Stato sociale non può essere finanziato gravando sempre sugli stessi redditi da lavoro.

Servono strumenti europei e nazionali per tassare il valore dove viene generato, superando il criterio della sola sede fisica. Token Tax, Data Tax e, più in generale, una AI Value Tax, intesa come insieme di strumenti fiscali capaci di intercettare il valore generato dall'intelligenza artificiale, insieme a prelievi europei sulle rendite digitali, sul valore estratto dai dati, sui surplus straordinari da automazione e sulla capacità di trasformare informazioni, calcolo e modelli in profitti devono essere discussi dentro una strategia fiscale organica. La finalità non è colpire l'innovazione utile, ma riportare a responsabilità sociale il valore che oggi rischia di concentrarsi in pochi grandi attori, destinando le entrate a formazione, sicurezza, welfare, transizione occupazionale, scuola, ricerca e servizi pubblici.

La fiscalità deve diventare una leva di giustizia sociale e politica industriale. Incentivi e alleggerimenti devono premiare chi investe in buona occupazione, formazione, trasparenza, sostenibilità e redistribuzione; non chi usa IA per ridurre organici, trasferire profitti e scaricare costi sui territori. La responsabilità fiscale del capitale digitale è una condizione di equilibrio democratico.

PROPOSTE OPERATIVE

- ✓ Strategia europea per tassare il valore digitale dove viene generato, riducendo elusione, trasferimento artificiale dei profitti e concorrenza fiscale al ribasso.
- ✓ Contributo di transizione per imprese che realizzano incrementi straordinari di produttività o redditività grazie a IA con riduzione significativa di lavoro umano.
- ✓ Riduzione o esclusione del contributo quando l'introduzione dell'IA avviene con accordi sindacali, tutela occupazionale, formazione e redistribuzione dei benefici.
- ✓ Destinazione vincolata delle entrate a formazione, sicurezza, welfare, fondo transizione IA, scuola, ricerca pubblica e politiche attive.
- ✓ Premialità fiscale per imprese che certificano sostenibilità algoritmica, qualità dell'occupazione, trasparenza, sicurezza e investimenti territoriali.
- ✓ Revisione degli incentivi: stop ai sostegni pubblici per progetti IA opachi, sostitutivi senza tutele o basati su sorveglianza invasiva.
- ✓ Clausole fiscali e sociali negli appalti pubblici che usano piattaforme, cloud, modelli IA o data center strategici.
- ✓ Rendicontazione pubblica degli effetti di incentivi e benefici fiscali su occupazione, salari, competenze, sicurezza e impatto territoriale.

9. POLITICHE PUBBLICHE PER UNA GIUSTA TRANSIZIONE

Condizionalità, fondi e protezione sociale, flessibilità pensionistica e politiche per non lasciare indietro nessuno

La transizione digitale non può essere lasciata alla somma di scelte aziendali separate. L'IA modifica mercati, professioni, competenze, servizi pubblici, filiere e territori. Senza politiche pubbliche, i vantaggi andranno dove esistono capitale, infrastrutture e competenze; i costi resteranno su lavoratori più esposti, piccole imprese, aree interne, settori maturi e fasce fragili.

La Carta di Padova propone una giusta transizione tecnologica sul modello delle grandi politiche di coesione: programmazione pluriennale, fondi dedicati, condizionalità sociali, partecipazione delle parti sociali, osservatori pubblici, piani settoriali e territoriali. Ogni euro pubblico destinato all'IA deve generare buona occupazione, formazione, sicurezza, trasparenza, tutela dei dati e sostenibilità ambientale.

Serve un fondo europeo per la transizione digitale e tecnologica, ispirato alla logica di solidarietà sperimentata con strumenti straordinari come SURE: non per finanziare passivamente crisi, ma per prevenirle. Il fondo deve sostenere riqualificazione, riduzione dell'orario, ricollocazione, integrazioni salariali in transizione, innovazione nelle PMI e accompagnamento dei lavoratori più esposti.

Una politica pubblica seria deve prevedere anche flessibilità pensionistica in uscita per chi è vicino al traguardo e non può realisticamente essere riqualificato verso nuove mansioni digitali, senza trasformare l'età in colpa o marginalità. La giusta transizione non è solo tecnologia: è protezione sociale, dignità e coesione.

L'Osservatorio sull'IA nel lavoro deve essere un luogo operativo, non una sede meramente ricognitiva: deve leggere gli impatti reali, raccogliere dati settoriali, individuare rischi, proporre linee guida, coinvolgere parti sociali, ricerca pubblica e autorità competenti, e rendere pubblici indicatori su occupazione, mansioni, formazione, salute, dati e diritti.

PROPOSTE OPERATIVE

- ✓ Fondo nazionale ed europeo per la transizione IA, con governance partecipata da istituzioni e parti sociali.
- ✓ Piani settoriali e territoriali per mappare mansioni esposte, fabbisogni formativi, rischi occupazionali e nuove professionalità.
- ✓ Condizionalità sociale per appalti, incentivi, autorizzazioni e fondi pubblici: contratti applicati, sicurezza, formazione, occupazione e trasparenza.
- ✓ Osservatori paritetici aziendali, territoriali e nazionali con accesso a dati aggregati, audit e valutazioni di impatto.
- ✓ Sostegno specifico a PMI e filiere fragili, perché l'IA non aumenti il divario tra grandi imprese e tessuto produttivo diffuso.
- ✓ Politiche attive preventive: orientamento, bilancio competenze, reskilling retribuito, ricollocazione e sostegno al reddito prima dell'espulsione.
- ✓ Flessibilità pensionistica e accompagnamento per lavoratori vicini all'uscita e coinvolti in riorganizzazioni profonde da IA.
- ✓ Clausole sociali nelle sperimentazioni pubbliche, nelle sandbox e nei progetti finanziati, con coinvolgimento delle rappresentanze.
- ✓ Indicatori pubblici di ritorno sociale: occupazione creata o preservata, ore di formazione, riduzione infortuni, qualità del lavoro, parità e coesione territoriale.

10. FABBISOGNO ENERGETICO E IMPATTO AMBIENTALE

L'IA consuma energia, acqua e suolo: va pianificata dentro la transizione ecologica

L'intelligenza artificiale viene raccontata come immateriale, ma vive in infrastrutture molto materiali: data center, chip, server, reti elettriche, raffreddamento, acqua, suolo, materie prime e linee di trasmissione. La sostenibilità sociale dell'IA passa anche dalla sua sostenibilità ambientale. Non possiamo scoprire troppo tardi che la transizione digitale ha aumentato consumi, tensioni sui territori e costi collettivi.

Le stime internazionali indicano una crescita significativa della domanda elettrica dei data center entro il 2030. Questo non significa bloccare l'innovazione, ma pianificarla. Data center e infrastrutture IA devono essere autorizzati dentro un quadro pubblico: fonti rinnovabili, efficienza, recupero del calore, raffreddamento sostenibile, uso di acqua non potabile o riciclata, tutela delle comunità locali e trasparenza sui consumi.

La Carta di Padova chiede un piano pluriennale nazionale sul fabbisogno energetico dell'IA, prima che la domanda esploda in modo disordinato. Ogni investimento deve avere una valutazione ambientale e sociale: quale energia usa, quanta acqua consuma, quali ricadute occupazionali genera, quale ritorno produce per il territorio e quali garanzie dà su rete, bollette e decarbonizzazione.

Anche qui vale il principio di condizionalità: non si può chiedere alla collettività di sostenere infrastrutture energivore senza ritorni sociali. L'IA deve contribuire alla transizione ecologica, non metterla sotto pressione. Innovazione digitale e giustizia climatica devono camminare insieme, con trasparenza, controllo pubblico e partecipazione delle comunità.

PROPOSTE OPERATIVE

- ✓ Piano nazionale su IA, data center, cloud e fabbisogno elettrico, coordinato con rete, rinnovabili, accumuli, efficienza e decarbonizzazione.
- ✓ Autorizzazioni subordinate a valutazione energetica, idrica, ambientale, occupazionale e sociale, con consultazione dei territori interessati.
- ✓ Obbligo di trasparenza su consumi energetici, uso di acqua, emissioni, fonti di approvvigionamento, recupero del calore e impatto sulla rete.
- ✓ Premialità per data center efficienti, alimentati da energia rinnovabile aggiuntiva, con raffreddamento sostenibile e riuso del calore.
- ✓ Divieto di scaricare sui territori costi energetici, infrastrutturali o idrici senza ritorni occupazionali, fiscali e sociali verificabili.
- ✓ Standard minimi di efficienza e aggiornamento tecnologico per evitare sprechi da infrastrutture obsolete o sovradimensionate.
- ✓ Misurazione dell'impronta ambientale dei modelli e delle applicazioni IA negli appalti pubblici e nei grandi investimenti privati.
- ✓ Sostegno a ricerca e innovazione per IA più efficiente, modelli più piccoli dove adeguati, riuso di calcolo e riduzione degli sprechi computazionali.
- ✓ Clausola di ritorno territoriale: occupazione qualificata, formazione, investimenti locali, tutela ambientale e benefici per comunità e servizi pubblici.