

Accordo sul sistema di relazioni sindacali
in materia di evoluzione tecnologica, intelligenza artificiale e occupabilità di lungo periodo

Roma, 20 luglio 2026

TRA

Enel S.p.A., rappresentata da: Colacchia, Forte, Cesa, Mannaioli, Chianese, Di Rollo, Scurti

E

Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FILCTEM-CGIL, rappresentata da: Sorrentino, Tudino, Lovisetto

FLAEI-CISL, rappresentata da: Testa, Froli, Marras, Mazzucotelli, Ronci, Ottaviani

UILTEC-UIL, rappresentata da: Pantò, Cozzolino

Premessa

Le Parti convengono che l'introduzione, lo sviluppo e l'utilizzo di soluzioni di intelligenza artificiale e di strumenti algoritmici nell'organizzazione del lavoro debbano avvenire nel rispetto della centralità della persona, della dignità del lavoro, della trasparenza, dell'equità, della non discriminazione e del controllo umano sulle decisioni rilevanti per il rapporto di lavoro.

La transizione digitale sta trasformando in modo profondo i processi produttivi e, a differenza delle precedenti innovazioni, non riguarda singoli comparti o una specifica fase del processo produttivo, ma impatta trasversalmente le modalità di lavoro e le dinamiche organizzative.

In relazione a tale trasformazione, le Parti si danno reciprocamente atto che un consapevole utilizzo dell'intelligenza artificiale comporta vantaggi sia per l'Azienda che per i lavoratori quali ad esempio un aumento della produttività grazie all'automazione di compiti ripetitivi, l'ottimizzazione dei processi interni e dei carichi di lavoro, l'abilitazione a nuove opportunità di crescita professionale.

A tal fine, le Parti riconoscono, in linea con i principi sanciti nello Statuto della Persona, il dialogo sociale quale sede privilegiata per accompagnare i processi di innovazione tecnologica, prevenirne eventuali effetti distorsivi e promuovere un utilizzo dell'innovazione coerente con la tutela dei diritti, delle professionalità, delle condizioni di lavoro e dell'occupabilità di lungo periodo dei lavoratori.

In relazione alla trasformazione in argomento ed in linea con quanto previsto nella premessa dell'art.6 CCNL riguardo la rilevanza della relazione tra le Parti nella gestione delle transizioni in atto, le Parti ritengono necessario definire, in coerenza con le previsioni normative europee e nazionali, un quadro di principi condivisi per orientare l'innovazione e lo sviluppo dell'Intelligenza Artificiale in modo responsabile ed inclusivo, con un approccio antropocentrico e non sostitutivo della persona, in grado di tutelare i diritti e le libertà dei lavoratori nell'ambiente di lavoro. I principi di riferimento sono:

- Centralità della persona
- Valorizzazione del ruolo di rappresentanza e tutela svolto dalle Organizzazioni Sindacali.
- Partecipazione, Responsabilità e Trasparenza
- Sicurezza, affidabilità e supervisione umana
- Protezione dei dati personali
- Equità e non discriminazione
- Aggiornamento continuo delle competenze
- Alfabetizzazione digitale e consapevolezza nell'uso della IA.

Tutto ciò premesso,

le Parti riconoscono che l'intero "ecosistema digitale" costituisce una leva strategica di innovazione e competitività, capace di migliorare l'efficienza operativa, la sicurezza, la qualità dei processi, le condizioni di lavoro e lo sviluppo professionale delle Persone e intendono coglierne appieno le opportunità, attivando le diverse forme di interlocuzione sindacale previste dal nostro modello di relazioni industriali sui seguenti ambiti:

- a) Evoluzione dell'IA in azienda
- b) Formazione e valorizzazione delle competenze per una transizione inclusiva
- c) Impatto occupazionale: trasformazione e ricomposizione del lavoro e opportunità di crescita
- d) IA e safety, security e protezione di dati
- e) Sistema di tutele individuali e collettive del lavoratore

a) Evoluzione dell'IA in azienda

In linea con quanto previsto dal CCNL (art. 6) e dal Modello di Relazioni industriali Enel, le Parti convengono di strutturare un sistema di confronto e di informazione preventivo sull'utilizzo dell'IA nei contesti di lavoro e anche sotto il profilo occupazionale. A tale proposito, viene istituito il Comitato bilaterale paritetico su Evoluzione tecnologica e Intelligenza Artificiale come sede di riferimento per lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'evoluzione dell'IA in azienda. Nel Comitato, in particolare, saranno illustrati i progetti di IA, l'evoluzione tecnologica degli strumenti di lavoro funzionali alla prestazione lavorativa e saranno esaminati i possibili impatti nelle aree interessate, sull'organizzazione del lavoro, sulle professionalità, sulla sicurezza ecc.; potranno inoltre essere discussi approfondimenti, ricerche, analisi su benchmark, proposte e progetti. L'Azienda si impegna a fornire in sede di Comitato, con congruo anticipo, tutta la documentazione utile ad affrontare i temi oggetto dell'incontro. A conclusione delle riunioni verrà predisposto un verbale che riporterà gli esiti dell'incontro, in cui potranno essere formulate eventuali osservazioni/precisazioni da parte della componente sindacale.

Resta comunque fermo quanto previsto dal Modello di Relazioni Industriali sulle materie e sulle forme di interlocuzione.

Il Comitato sarà composto da due componenti per ogni OO.SS. di cui uno è il Segretario Generale o suo delegato e da 6 componenti aziendali, fra i quali il Responsabile P&O Italia, il Responsabile delle Relazioni Industriali di Gruppo, il Responsabile per la salute e sicurezza in azienda e il Responsabile di Workforce Evolution, o loro delegati e potrà essere di volta in volta integrato da Responsabili/esperti, anche esterni, in materia. Il Comitato si riunirà, almeno semestralmente o con una maggiore frequenza su richiesta delle Parti, anche a fronte dell'introduzione di nuovi progetti.

Negli incontri del Comitato le informazioni classificate dall'Azienda come "riservate" non dovranno essere divulgate.

b) Formazione e competenze per una transizione inclusiva

Le Parti condividono l'esigenza di promuovere un modello fondato sul riconoscimento, l'aggiornamento e la continua evoluzione delle conoscenze e competenze, quale presupposto per garantire la piena occupabilità delle persone lungo l'intero arco della vita lavorativa e lo sviluppo di competenze coerenti con l'evoluzione dei modelli organizzativi.

In tale logica, L'Azienda si impegna a favorire un'ampia diffusione e disponibilità di nuove soluzioni di IA, garantendone la piena fruibilità a tutti i dipendenti interessati e accompagnandone l'adozione con molteplici azioni formative anche sulla cultura digitale e sulla consapevolezza delle potenzialità e dei possibili rischi.

In tale scenario, assume rilievo strategico la capacità di valorizzare il patrimonio professionale esistente e accompagnare nel tempo l'evoluzione delle competenze, sia tecniche che trasversali, per adeguarle alle trasformazioni tecnologiche. Viene pertanto ribadita e rafforzata la centralità dell'upskilling e del reskilling continuo come strumento fondamentale per favorire l'adattabilità professionale, prevenire eventuali criticità e supportare percorsi di crescita professionale in linea con le necessità organizzative e le aspirazioni individuali. La formazione dei lavoratori in tema di IA mirata ad un percorso di reskilling a supporto di un processo di mobilità professionale - da effettuarsi durante l'orario di lavoro - è esclusa dal computo della formazione minima prevista

dall'art. 36, comma 5, CCNL. Il percorso mirato costituisce un diritto soggettivo alla formazione e rappresenta uno strumento concreto a tutela dell'occupabilità di lungo periodo del singolo lavoratore rispetto all'obsolescenza delle competenze che potrebbe derivare dall'evoluzione digitale.

Nell'ambito del Comitato bilaterale dedicato alla Formazione e Impiegabilità saranno esaminate iniziative formative finalizzate all'alfabetizzazione sui temi dell'IA, rivolte a tutto il personale interessato, affinché ogni lavoratore possa comprendere il funzionamento, le potenzialità, i rischi e i limiti dei sistemi di intelligenza artificiale. Saranno inoltre effettuate iniziative formative congiunte dedicate ai componenti del comitato bilaterale e alle stesse Parti sociali sui temi dell'intelligenza artificiale, come previsto dal CCNL (art. 6 comma 12).

c) Impatto occupazionale: trasformazione e ricomposizione del lavoro e opportunità di crescita

Le Parti riconoscono che l'evoluzione tecnologica e l'adozione di sistemi di Intelligenza Artificiale incidono in modo crescente su processi, professionalità, ruoli e contenuti delle mansioni, determinando fenomeni di trasformazione e ricomposizione del lavoro che richiedono un presidio condiviso e responsabile, orientato a valorizzare le opportunità connesse all'innovazione.

In tale prospettiva, le Parti intendono, al fine di cogliere le evoluzioni positive, governare in modo preventivo eventuali impatti sull'occupabilità e sulle professionalità, attraverso il confronto sugli effetti dell'IA nei contesti di lavoro, sulle competenze, sull'organizzazione aziendale e sull'occupazione. A tal fine, le Parti promuovono strumenti e pratiche idonei a favorire l'allineamento tra competenze emergenti e fabbisogni aziendali, anche attraverso la valorizzazione della mobilità professionale e l'attivazione di percorsi formativi mirati.

Effettuato quanto previsto dal punto a) del presente accordo e fermo restando quanto previsto dal vigente protocollo di relazioni industriali in tema di modifiche organizzative, laddove a seguito della introduzione della IA si evidenzino necessità di ricollocazione di lavoratori, l'Azienda attiverà l'interlocuzione sindacale con indicazione dell'entità delle persone interessate, le relative motivazioni e il piano complessivo, comprensivo dei riflessi sul personale. Tale procedura si svolgerà secondo le specifiche modalità e livelli di interlocuzione previsti nell'accordo collettivo sulla mobilità infragruppo.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'utilizzo dell'intelligenza artificiale potrà comportare l'aggiornamento e la valorizzazione delle competenze richieste per il presidio dei nuovi processi produttivi, con la conseguente necessità di prevedere momenti di verifica per l'eventuale evoluzione delle professionalità coinvolte. In tali casi, qualora dovessero evidenziarsi impatti organizzativi da cui derivano nuovi profili professionali, sarà definito, con un apposito verbale di classificazione, sottoscritto in sede di contrattazione, il relativo inquadramento.

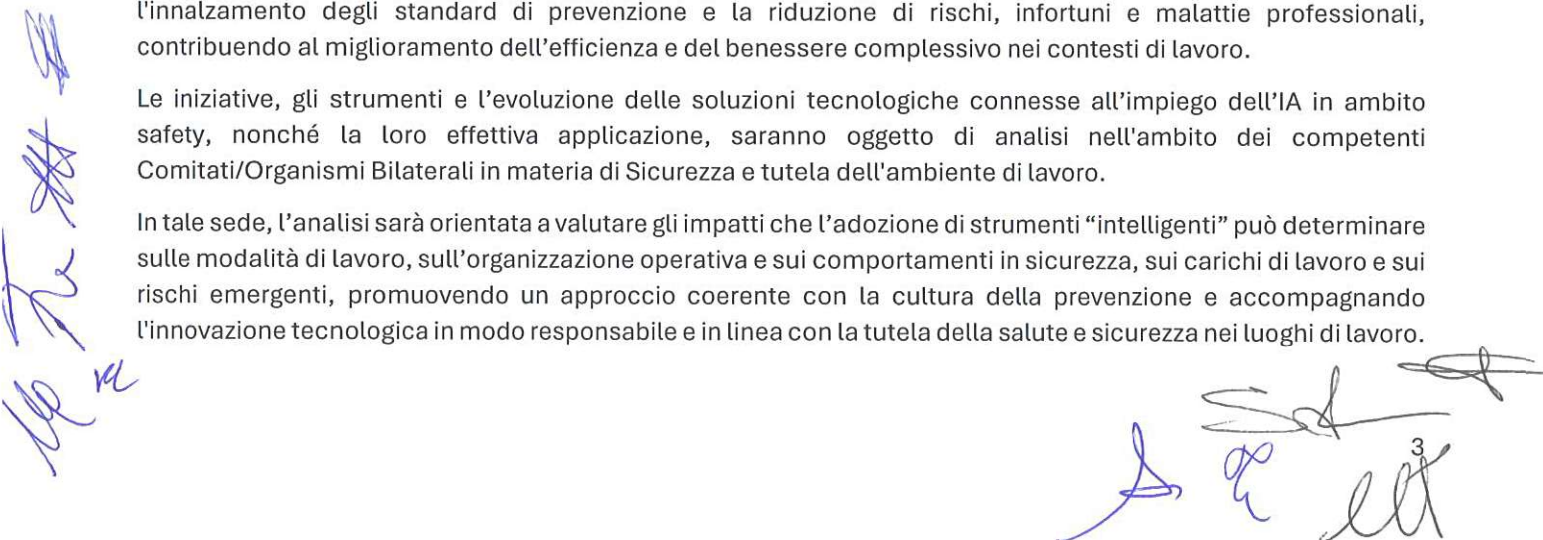
In prospettiva, qualora lo sviluppo dell'innovazione tecnologica anche grazie all'Intelligenza Artificiale contribuisse ad accrescere l'efficacia e l'efficienza dei processi, l'eventuale incremento della produttività sarà presa in considerazione nella definizione della metodologia e dell'importo del premio di risultato.

d) IA e safety, security e protezione dei dati

Le Parti riconoscono che l'adozione di sistemi di Intelligenza Artificiale può costituire un fattore abilitante per l'innalzamento degli standard di prevenzione e la riduzione di rischi, infortuni e malattie professionali, contribuendo al miglioramento dell'efficienza e del benessere complessivo nei contesti di lavoro.

Le iniziative, gli strumenti e l'evoluzione delle soluzioni tecnologiche connesse all'impiego dell'IA in ambito safety, nonché la loro effettiva applicazione, saranno oggetto di analisi nell'ambito dei competenti Comitati/Organismi Bilaterali in materia di Sicurezza e tutela dell'ambiente di lavoro.

In tale sede, l'analisi sarà orientata a valutare gli impatti che l'adozione di strumenti "intelligenti" può determinare sulle modalità di lavoro, sull'organizzazione operativa e sui comportamenti in sicurezza, sui carichi di lavoro e sui rischi emergenti, promuovendo un approccio coerente con la cultura della prevenzione e accompagnando l'innovazione tecnologica in modo responsabile e in linea con la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



L'utilizzo di sistemi di IA che incidono sull'organizzazione del lavoro sarà oggetto di valutazione del rischio con il coinvolgimento degli RLSA ai sensi della normativa vigente.

Verrà assicurata 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.

L'innovazione tecnologica e l'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro devono avvenire nel rispetto della protezione dei dati personali, garantendo la tutela dei diritti dei lavoratori in conformità ai principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, proporzionalità richiamati dal GDPR (Reg. UE 2016/679).

L'impiego di dati biometrici nei sistemi di IA potrà avvenire esclusivamente nel rispetto della normativa applicabile, incluso il Regolamento (UE) 2024/1689 (IA Act) e il GDPR e nei limiti e alle condizioni in essa previste.

e) Tutele individuali e collettive del lavoratore

Le Parti condividono che l'IA offre soluzioni di lavoro a disposizione dei dipendenti per migliorare la prestazione lavorativa e che il suo utilizzo in Azienda avvenga sempre nel rispetto della dignità e della riservatezza, in linea con il quadro normativo europeo e nazionale, tutelando pertanto i lavoratori da ogni forma di bias discriminatorio (genere, età, ecc..).

Le Parti condividono, altresì, che la decisione definitiva relativamente alla costituzione del rapporto di lavoro e alla sua modificazione, ivi compresi i provvedimenti disciplinari, sia sempre riservata a una persona fisica che eserciti un potere effettivo e autonomo, garantendo l'esclusione dall'adozione di provvedimenti basati unicamente su trattamenti automatizzati e il diritto del lavoratore alla trasparenza sulle logiche adottate nei suoi confronti.

Nelle ipotesi in cui trovi applicazione l'articolo 1bis d.lgs. n. 152/1997, le Parti confermano che le informazioni saranno fornite in via preventiva alle competenti organizzazioni sindacali/RSU. Laddove le suddette informazioni riguardino una pluralità di ambiti organizzativi e/o geografici, le informazioni saranno fornite alle Segreterie Nazionali delle organizzazioni sindacali sottoscrittrici del presente accordo.

Restano sempre ferme le previsioni di cui all'art. 35 sulla valutazione di impatto sulla protezione dei dati del GDPR, nonché quanto stabilito dagli articoli 4 e 8 della legge n. 300/1970.

In un'ottica di sostenibilità della filiera produttiva, l'Azienda, come leader della transizione energetica, si impegna a promuovere nel Settore i principi contenuti nel presente accordo, anche nei confronti dei fornitori, al fine di favorire l'impiego responsabile dell'IA, con particolare riferimento al tema del reskilling e dell'occupabilità di lungo periodo.

Le Parti, nel confermare la volontà comune di governare i processi di innovazione nel rispetto della centralità della persona e di promuovere un sistema di relazioni industriali fondato sul dialogo costruttivo, sulla partecipazione e sulla reciproca collaborazione, si incontreranno entro un anno dalla sottoscrizione del presente accordo per analizzarne l'applicazione e valutare eventuali aggiornamenti o integrazioni.

Letto, confermato e sottoscritto



