

Roma, 24 Luglio 2026 - Enel, Filctem Cgil, Flaei Cisl e Uiltec Uil hanno sottoscritto, lo scorso 20 luglio, un accordo che definisce un modello condiviso per accompagnare l'evoluzione tecnologica, tutelare l'occupabilità di lungo periodo e governare gli effetti dell'IA sul lavoro. L'intesa pone al centro la persona e affronta una delle trasformazioni più rilevanti del mondo produttivo, individuando strumenti concreti per coniugare innovazione, sviluppo delle competenze, sicurezza e diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. L'accordo si fonda infatti sul principio che il progresso tecnologico deve essere governato attraverso il dialogo sociale e la partecipazione, affinché l'IA diventi una leva di crescita professionale e miglioramento delle condizioni di lavoro. Nel merito, i punti rilevanti dell'intesa riguardano: - Rafforzamento del ruolo delle Organizzazioni sindacali: Tratto distintivo dell'intesa è il rafforzamento del ruolo del sindacato e delle relazioni industriali per accompagnare i processi della transizione tecnologica. L'accordo prevede informazione preventiva e confronto sui progetti di IA nell'ambito del Comitato bilaterale paritetico; il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali nella valutazione degli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulle professionalità e sull'occupazione; la verifica dell'applicazione dei criteri e delle garanzie definite articolata a più livelli, l'assistenza individuale al confronto della lavoratrice e lavoratore da parte del sindacato. - Innovazione tecnologica e centralità della persona: le Parti condividono l'obiettivo di garantire che la trasformazione digitale rappresenti un'opportunità per tutti e non un fattore di esclusione e discriminazione, attraverso un uso responsabile e inclusivo dell'IA. - Formazione e sviluppo delle competenze: l'accordo riconosce la centralità della formazione come elemento essenziale per accompagnare la transizione attraverso percorsi di upskilling e reskilling dedicati all'IA riconosciuti un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori per tutelare l'occupabilità di lungo periodo. I percorsi formativi finalizzati alla riqualificazione professionale saranno svolti durante l'orario di lavoro e non saranno computati nella formazione prevista dal CCNL. - Impatto sull'occupazione e sulle professionalità: sul piano occupazionale, l'introduzione dell'IA sarà accompagnata da un confronto preventivo con le Organizzazioni Sindacali sugli effetti sull'organizzazione del lavoro, sulle professionalità e sull'occupazione. Qualora emergano nuovi profili professionali legati all'evoluzione tecnologica, il relativo inquadramento sarà definito attraverso appositi verbali di classificazione condivisi in sede di contrattazione. - Sicurezza, prevenzione e protezione dei dati: le Parti riconoscono il ruolo che i sistemi di Intelligenza Artificiale possono svolgere nel miglioramento degli standard di prevenzione e nella riduzione dei rischi, degli infortuni e delle malattie professionali. L'evoluzione degli strumenti tecnologici in materia di safety sarà accompagnata dall'analisi degli impatti sull'organizzazione del lavoro, sui rischi emergenti e sui comportamenti in sicurezza, assicurando il coinvolgimento degli organismi competenti e un'adeguata formazione delle lavoratrici e dei lavoratori. L'accordo ribadisce inoltre il rispetto dei principi di protezione dei dati personali previsti dal GDPR, con particolare riferimento all'art. 35, e degli articoli 4 e 8 della legge n. 300/1970. - Tutela dei diritti e trasparenza nelle decisioni: le decisioni relative al rapporto di lavoro resteranno sempre affidate a una persona fisica, escludendo automatismi e garantendo la massima trasparenza; le parti si impegnano,

inoltre, a prevenire ogni forma di bias discriminatorio, con particolare riferimento al genere, all'età e ad altri fattori sensibili, affinché l'utilizzo dell'IA garantisca equità e affidabilità. - Riconoscimento e valorizzazione del contributo dei lavoratori all'innovazione: eventuali incrementi di produttività derivanti dall'adozione dell'IA saranno considerati nella definizione del premio di risultato, valorizzando in modo concreto i benefici condivisi dell'innovazione. - Istituzione di un Comitato bilaterale dedicato all'evoluzione tecnologica e all'Intelligenza Artificiale: l'Organismo fungerà da sede stabile di confronto, informazione preventiva e valutazione degli impatti organizzativi, professionali e di sicurezza, garantendo monitoraggio costante. "Si tratta di un accordo altamente innovativo e concreto" hanno commentato le Segreterie nazionali di Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uiltec-Uil - volto a sostenere la crescita professionale e a garantire piena occupabilità nel lungo periodo. L'obiettivo è di assicurare a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori la possibilità di affrontare il cambiamento e la transizione digitale e tecnologica con competenze adeguate e con la consapevolezza dei nuovi strumenti. Un elemento di particolare rilievo - concludono i sindacati - riguarda la filiera degli appalti: Enel si impegna a promuovere i principi dell'accordo anche nei confronti dei fornitori, estendendo così le garanzie di reskilling e tutela occupazionale alle lavoratrici e lavoratori delle imprese che operano per l'Azienda. È un segnale importante di responsabilità sociale e di attenzione alla sostenibilità complessiva del sistema produttivo". "Una scelta chiara" concludono le Segreterie Nazionali - volta a governare l'innovazione, senza subirla, con il metodo del dialogo, della partecipazione e della codeterminazione".