

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2936

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

CECCHETTI, MOLINARI, GIGLIO VIGNA, GUSMEROLI, ZOFFILI

Introduzione della valutazione di impatto occupazionale dei sistemi di intelligenza artificiale incidenti sull'organizzazione e sullo svolgimento di prestazioni lavorative nonché disposizioni per la tutela del lavoro umano e dell'occupazione

Presentata il 15 maggio 2026

ONOREVOLI COLLEGHI ! – La presente proposta di legge, recante disposizioni per la tutela del lavoro umano nella transizione all'intelligenza artificiale, cerca di affrontare e di dare soluzioni concrete alla questione dell'impatto dei sistemi di intelligenza artificiale sul mercato del lavoro, considerando anche la recente evoluzione giurisprudenziale e le evidenze conoscitive emerse nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 12 della legge 23 settembre 2025, n. 132.

Il dibattito sull'intelligenza artificiale ha recentemente superato la fase meramente prospettica, assumendo una dimensione concreta e attuale sul piano dei rapporti di

lavoro, come dimostra in modo emblematico la recente sentenza del tribunale di Roma, sezione lavoro, n. 9135 del 19 novembre 2025. La citata pronuncia, infatti, costituisce uno dei primi casi in cui l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale emerge, sul piano fattuale, quale elemento determinante nel processo di riorganizzazione aziendale, che conduce alla soppressione di una posizione lavorativa. Senza entrare nel merito della decisione, si rileva che il giudice riconosce che l'intelligenza artificiale, in nome dell'efficientamento, della riduzione dei costi e di altri elementi, può portare come conseguenza finale il licenziamento del lavoratore. In sostanza, vi è il riconoscimento implicito che la trasformazione tecnologica delle mansioni possa incidere sulla valutazione di funzionalità di

una posizione lavorativa, fino a giustificare la soppressione. In tal modo, l'intelligenza artificiale diviene, di fatto, un fattore organizzativo idoneo a incidere sull'equilibrio tra la libertà di iniziativa economica e la tutela del lavoro. Si tratta di un passaggio tutt'altro che neutro, poiché segnala come l'ordinamento giuridico stia già assorbendo gli effetti dell'automazione senza che sia ancora disponibile un quadro normativo specifico in grado di governarne le conseguenze occupazionali.

Anche leggendo i contributi raccolti nell'ambito del citato Osservatorio si può individuare, anzi delineare, un possibile futuro scenario caratterizzato da rischi occupazionali strutturali, che rendono urgente un intervento legislativo mirato. I rischi sono evidenti: la sostituzione o riduzione delle mansioni nei settori a medio contenuto professionale; la polarizzazione del lavoro; l'erosione delle possibilità di trovare un nuovo posto di lavoro; i disallineamenti tra le competenze possedute e le competenze richieste.

L'intelligenza artificiale non viene formalmente posta a fondamento del licenziamento, ma concorre in modo determinante a ridefinire l'assetto delle mansioni e, conseguentemente, a legittimare la soppressione del posto di lavoro. In assenza di strumenti normativi preventivi, il rischio è che la regolazione dell'impatto occupazionale dell'intelligenza artificiale venga affidata esclusivamente alla giurisprudenza, con esiti frammentari e privi di una visione sistemica.

La presente proposta di legge intende offrire una prima, ma importante, risposta cercando – ma sarà necessario un costante monitoraggio – di introdurre strumenti di governo della transizione tecnologica, quali la valutazione di impatto occupazionale, la supervisione umana delle decisioni automatizzate e i meccanismi di compensazione e accompagnamento, in grado di anticipare e gestire gli effetti dell'automazione sul lavoro. I primi dati e i primi casi concreti dimostrano che l'impatto dell'intelligenza artificiale sull'occupazione non è più una prospettiva futura, ma una realtà già operante nel sistema produttivo e giu-

ridico. Questi sono segnali di allerta per il legislatore: senza un quadro normativo specifico, l'intelligenza artificiale rischia di incidere sulla tutela del lavoro in modo silenzioso e disorganico.

La presente proposta di legge rappresenta, pertanto, uno strumento necessario e tempestivo per governare tale transizione, assicurando che l'innovazione tecnologica si accompagni alla salvaguardia della dignità del lavoro umano e alla coesione sociale, in coerenza con i principi costituzionali e con l'evoluzione del diritto dell'Unione europea. Essa si inserisce nel contesto della profonda trasformazione del mercato del lavoro determinata dalla diffusione dei sistemi di intelligenza artificiale, con particolare riferimento all'automazione dei processi produttivi, all'organizzazione algoritmica del lavoro e all'impiego di sistemi decisionali automatizzati nei rapporti di lavoro, pubblici e privati. L'evoluzione tecnologica in atto, da un lato, costituisce un fattore di incremento della produttività, dell'efficienza organizzativa e della competitività del sistema economico e, dall'altro lato, pone rilevanti questioni di ordine sociale, occupazionale e giuridico connesse alla tutela della dignità del lavoro umano, alla salvaguardia dei diritti fondamentali dei lavoratori e alla prevenzione di fenomeni di esclusione, polarizzazione occupazionale e discriminazione algoritmica.

Il legislatore europeo ha affrontato tali tematiche mediante l'adozione del regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che introduce un quadro armonizzato per lo sviluppo e l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale basato su un approccio proporzionato al rischio. In ambito nazionale, la citata legge 23 settembre 2025, n. 132, ha definito i principi generali e la *governance* dell'intelligenza artificiale in Italia, demandando, tuttavia, a interventi settoriali l'attuazione puntuale delle tutele nei diversi ambiti di impiego.

La presente proposta di legge persegue l'obiettivo di governare la transizione all'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, ponendo al centro la persona e la qualità dell'occupazione, in coerenza con i

principi sanciti dagli articoli 1, 4, 35 e 41 della Costituzione.

In particolare, essa mira a: tutelare l'occupazione, la dignità e il valore sociale del lavoro umano; prevenire gli effetti distortivi dell'automazione non governata, quali la perdita indiscriminata di posti di lavoro, la degradazione delle competenze e l'aumento delle disuguaglianze; garantire che l'impiego dei sistemi di intelligenza artificiale nei rapporti di lavoro avvenga secondo criteri di trasparenza, proporzionalità, responsabilità umana e non discriminazione; promuovere le politiche attive del lavoro, la formazione continua e la riqualificazione professionale, in modo da accompagnare i lavoratori nei processi di trasformazione tecnologica.

La presente proposta di legge si fonda sul principio dell'impiego antropocentrico dell'intelligenza artificiale, già affermato a livello europeo, e lo declina in modo specifico nel contesto lavoristico, rafforzando il ruolo della supervisione umana e della contrattazione collettiva.

Elemento centrale della proposta è l'introduzione della valutazione di impatto occupazionale dei sistemi di intelligenza artificiale, quale strumento conoscitivo e preventivo volto a misurare gli effetti dell'introduzione dei suddetti sistemi sull'occupazione, sulle mansioni, sulle competenze e sulle condizioni di lavoro. Tale strumento si applica prioritariamente ai sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio, nonché a quelli che, pur non rientrando in tale classificazione, producono impatti significativi sull'organizzazione del lavoro o sui diritti dei lavoratori.

La presente proposta di legge afferma il principio secondo cui l'impiego dei sistemi di intelligenza artificiale non può tradursi nella sostituzione integrale e indiscriminata del lavoro umano, in assenza di misure effettive di riqualificazione, ricollocazione o accompagnamento dei lavoratori interessati. È previsto un contributo di com-

pensazione occupazionale destinato esclusivamente al finanziamento del Fondo nazionale per la transizione occupazionale da impiego di sistemi di intelligenza artificiale, volto a sostenere programmi di riqualificazione, ricollocazione e sostegno al reddito.

Si prevede inoltre che le imprese beneficiarie di contributi, sovvenzioni o finanziamenti pubblici, comunque denominati, non possano destinare tali risorse all'acquisizione, allo sviluppo o all'impiego di sistemi di intelligenza artificiale qualora tali interventi siano finalizzati in modo diretto e prevalente alla riduzione del personale impiegato nei processi produttivi o organizzativi.

Inoltre, vengono rafforzati i diritti informativi dei lavoratori, riconoscendo il diritto a conoscere l'impiego dei sistemi di intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro e gli effetti sulle proprie mansioni e prospettive professionali, e si valorizza il ruolo della contrattazione collettiva di lavoro, quale sede privilegiata per la regolazione dell'impiego dell'intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro, in coerenza con le migliori pratiche nazionali ed europee. In materia sanzionatoria, la presente proposta di legge adotta un'impostazione coerente con la normativa dell'Unione europea, prevedendo sanzioni amministrative pecuniarie proporzionate alla gravità delle violazioni.

In conclusione, la presente proposta di legge intende offrire una risposta organica e bilanciata alle sfide poste dall'impiego dei sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, promuovendo un modello di innovazione sostenibile, inclusivo e rispettoso dei valori costituzionali. Non si vuole ostacolare il progresso tecnologico, ma appare necessario orientare lo sviluppo affinché l'intelligenza artificiale diventi uno strumento di crescita economica e di miglioramento della qualità del lavoro e non un fattore di esclusione sociale.

PROPOSTA DI LEGGE

—

Art. 1.

(Finalità e principi)

1. La presente legge reca disposizioni in materia di impiego dei sistemi di intelligenza artificiale nel mercato del lavoro, al fine di:

a) tutelare l'occupazione, la dignità e il valore sociale del lavoro umano;

b) governare gli effetti occupazionali, organizzativi e professionali dell'automazione;

c) prevenire fenomeni di polarizzazione occupazionale, deterioramento delle competenze e discriminazione algoritmica;

d) promuovere la riqualificazione professionale continua e l'adattamento delle competenze;

e) garantire un impiego antropocentrico, trasparente, proporzionato e responsabile dell'intelligenza artificiale, in coerenza con il regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024.

2. Al fine di tutelare il lavoro umano quale valore costituzionalmente protetto, è vietato l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale che determinano la soppressione integrale e indiscriminata di mansioni lavorative, ove non accompagnato da misure proporzionate e verificabili di tutela, riqualificazione o ricollocazione dei lavoratori interessati, nel rispetto dei principi di proporzionalità e di ragionevolezza e della libertà di iniziativa economica di cui all'articolo 41 della Costituzione.

3. L'impiego di sistemi di intelligenza artificiale nei rapporti di lavoro assicura:

a) la responsabilità umana delle decisioni;

b) la comprensibilità e la tracciabilità dei processi decisionali;

c) la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, nel rispetto dei principi di proporzionalità e di ragionevolezza.

Art. 2.

(Ambito di applicazione)

1. Le disposizioni della presente legge si applicano:

a) ai datori di lavoro pubblici e privati;

b) alle imprese che impiegano sistemi di intelligenza artificiale per l'organizzazione, la gestione, il monitoraggio o la trasformazione delle attività lavorative;

c) alle piattaforme digitali e agli operatori economici che utilizzano sistemi automatizzati decisionali o di gestione algoritmica del lavoro.

2. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai sistemi di monitoraggio digitale e di gestione algoritmica che incidono su mansioni, carichi di lavoro, orari, valutazioni, progressioni di carriera o cessazione del rapporto di lavoro nel rispetto dell'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Le disposizioni della presente legge si interpretano e si applicano conformemente al regolamento (UE) 2024/1689 e ai principi di cui alla legge 23 settembre 2025, n. 132, nonché alla disciplina in materia di protezione dei dati personali, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e diritti sindacali.

Art. 3.

(Introduzione della valutazione di impatto occupazionale dei sistemi di intelligenza artificiale)

1. È introdotta la valutazione di impatto occupazionale dei sistemi di intelligenza artificiale che, anche in base alla modalità di utilizzo:

a) determinano la soppressione, la riduzione o la trasformazione significativa di posti di lavoro;

b) incidono in modo rilevante sulle mansioni, sulle competenze richieste, sui carichi di lavoro, sugli orari, sui livelli retributivi o sulle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori.

2. La valutazione di impatto occupazionale dei sistemi di intelligenza artificiale di cui al comma 1 è effettuata, in via prioritaria, sui sistemi di intelligenza artificiale classificati ad alto rischio ai sensi dell'articolo 6 del regolamento (UE) 2024/1689, nonché sui sistemi che non rientrano in tale classificazione ma producono effetti significativi sull'organizzazione del lavoro o sui diritti dei lavoratori.

3. La valutazione di impatto occupazionale dei sistemi di intelligenza artificiale contiene:

a) il numero e la tipologia dei posti di lavoro potenzialmente interessati;

b) l'analisi delle mansioni e delle competenze coinvolte, intese come il divario tra le competenze possedute dai lavoratori e quelle effettivamente richieste dalle imprese;

c) l'analisi dei fabbisogni di competenze;

d) la valutazione dell'impatto sulla salute, sulla sicurezza e sui rischi psicosociali dei lavoratori;

e) le misure di mitigazione, riqualificazione, ricollocazione e accompagnamento dei lavoratori coinvolti.

4. La valutazione di impatto occupazionale dei sistemi di intelligenza artificiale è trasmessa all'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro istituito ai sensi dell'articolo 12 della legge 23 settembre 2025, n. 132, ed è aggiornata in caso di modifiche sostanziali dei sistemi stessi e del loro impiego.

5. Con il decreto di cui all'articolo 11 sono stabilite modalità semplificate di redazione della valutazione di impatto occupazionale dei sistemi di intelligenza artificiale per le micro, piccole e medie imprese e per le amministrazioni pubbliche.

6. Le amministrazioni pubbliche attuano gli obblighi di cui al presente articolo in coordinamento con il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione previsto dall'articolo 14-*bis* del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

7. La valutazione di impatto occupazionale dei sistemi di intelligenza artificiale ha finalità informative e programmatiche, non ha natura autorizzatoria e non sostituisce gli obblighi di valutazione dei rischi previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

8. Ai fini del presente articolo, per « impatto occupazionale significativo » si intende una modifica strutturale dell'organizzazione del lavoro idonea a incidere in modo non marginale su livelli occupazionali, mansioni, competenze, condizioni di lavoro o prospettive professionali dei lavoratori.

Art. 4.

(Principi di non sostituzione automatica e supervisione umana)

1. Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza e della libertà di iniziativa economica di cui all'articolo 41 della Costituzione, è vietato l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale finalizzati esclusivamente alla sostituzione integrale di mansioni lavorative, in assenza di misure effettive di riqualificazione, ricollocazione o accompagnamento dei lavoratori interessati.

2. Ciascun atto che produce effetti diretti sul rapporto di lavoro prevede una supervisione umana significativa, responsabile e documentabile, in conformità ai principi del regolamento (UE) 2024/1689.

3. È in ogni caso vietato l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale per l'adozione automatica di decisioni disciplinari, di valutazione o di cessazione del rapporto di lavoro, in assenza di un intervento umano effettivo e responsabile, ferma restando la disciplina vigente.

Art. 5.

(Contributo di compensazione occupazionale)

1. Le imprese che riducono il personale in presenza di un nesso causale diretto e prevalente con l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale sono tenute al versamento di un contributo di compensazione occupazionale.

2. Il contributo di cui al comma 1 ha natura non tributaria ed è finalizzato esclusivamente al finanziamento delle misure di cui all'articolo 6.

3. Il contributo di cui al comma 1 è determinato in misura proporzionale:

a) al numero di posti di lavoro soppressi o trasformati;

b) al grado di automazione introdotto;

c) alla dimensione dell'impresa.

4. L'accertamento del nesso causale diretto e prevalente e la determinazione del contributo di cui al comma 1 sono effettuati secondo criteri stabiliti con il decreto di cui all'articolo 11.

5. Ai fini dell'attuazione del presente articolo sono previste misure di gradualità e di proporzionalità per le micro, piccole e medie imprese.

Art. 6.

(Condizionalità occupazionale nell'impiego di sistemi di intelligenza artificiale finanziati con risorse pubbliche)

1. Le imprese beneficiarie di contributi, sovvenzioni o finanziamenti pubblici, comunque denominati, non possono destinare tali risorse all'acquisizione, allo sviluppo o all'impiego di sistemi di intelligenza artificiale finalizzati in modo diretto e prevalente alla riduzione del personale impiegato nei processi produttivi o organizzativi.

2. Ai fini del comma 1, per « finalità diretta e prevalente di riduzione del personale » si intende l'impiego delle tecnologie di intelligenza artificiale che comporta

la soppressione o la riduzione strutturale di posti di lavoro non accompagnata da misure effettive, verificabili e proporzionate di riqualificazione, ricollocazione o valorizzazione delle competenze dei lavoratori interessati.

3. Nei casi in cui l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale finanziato con le risorse di cui al comma 1 determina un incremento dell'efficienza, della produttività o della qualità dei processi, le imprese beneficiarie destinano una quota parte dei contributi o finanziamenti ricevuti a interventi di:

a) formazione continua e aggiornamento delle competenze dei lavoratori;

b) riqualificazione professionale e riconversione delle mansioni dei lavoratori;

c) valorizzazione e sviluppo delle competenze dei lavoratori coinvolti nei processi interessati dall'impiego dei sistemi di intelligenza artificiale.

4. Gli obblighi di cui al comma 3 sono stabiliti con il decreto di cui all'articolo 11 in coerenza con gli esiti della valutazione di impatto occupazionale dell'intelligenza artificiale di cui all'articolo 3 e costituiscono elemento essenziale di valutazione ai fini della concessione, del mantenimento e dell'eventuale revoca dei benefici.

5. Restano ferme le disposizioni in materia di aiuti di Stato, fondi dell'Unione europea e programmi nazionali di incentivazione, nonché la possibilità di prevedere criteri di gradualità e modalità semplificate per le micro, piccole e medie imprese, nel rispetto dei principi di proporzionalità e di ragionevolezza.

Art. 7.

(Fondo nazionale per la transizione occupazionale da impiego di sistemi di intelligenza artificiale)

1. Nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Fondo nazionale per la transizione occupazionale da impiego di sistemi di intelligenza artificiale, di seguito denominato

« Fondo », con una dotazione di 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026.

2. Il Fondo di cui al comma 1 è destinato al finanziamento di:

a) programmi di riqualificazione professionale e aggiornamento delle competenze dei lavoratori;

b) percorsi di riconversione e ricollocazione dei lavoratori a rischio;

c) misure di sostegno al reddito dei lavoratori durante le fasi di transizione.

3. Il Fondo di cui al comma 1 opera in coordinamento con il Fondo Nuove Competenze, di cui all'articolo 88, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il Programma nazionale per la garanzia di occupabilità lavoratori, adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 5 novembre 2021, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 306 del 27 dicembre 2021, il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL, di cui all'articolo 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, e gli altri strumenti di politica attiva del lavoro previsti dalla normativa vigente nazionale e dell'Unione europea.

Art. 8.

(Diritti dei lavoratori)

1. Ciascun lavoratore ha diritto a:

a) essere informato in modo chiaro sull'impiego di sistemi di intelligenza artificiale nel proprio rapporto di lavoro;

b) conoscere l'impatto dell'impiego di sistemi di intelligenza artificiale sulla propria mansione e sulle proprie prospettive professionali;

c) accedere gratuitamente a percorsi di formazione e riqualificazione;

d) ottenere le informazioni circa le decisioni algoritmiche che incidono sul rapporto di lavoro.

2. È vietata ogni forma di discriminazione algoritmica, diretta o indiretta, nel rispetto della normativa vigente nazionale e dell'Unione europea.

Art. 9.

(Contrattazione collettiva e impiego di sistemi di intelligenza artificiale)

1. L'impiego di sistemi di intelligenza artificiale che incidono sull'organizzazione del lavoro costituisce materia di informazione, consultazione e contrattazione collettiva.

2. Gli accordi collettivi di lavoro prevedono:

a) misure di salvaguardia occupazionale;

b) programmi di formazione certificata;

c) strumenti di monitoraggio continuo degli effetti occupazionali e organizzativi dell'impiego di sistemi di intelligenza artificiale;

d) organismi bilaterali di confronto e verifica.

Art. 10.

(Sanzioni)

1. Nei casi di mancata redazione o trasmissione della valutazione di impatto occupazionale dei sistemi di intelligenza artificiale di cui all'articolo 3 si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 1.500, proporzionata alla gravità e alla durata della violazione nonché alla dimensione dell'impresa.

2. In caso di impiego di sistemi di intelligenza artificiale in violazione dell'articolo 4 si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.500 a euro 3.000 e, nei casi più gravi, la sospensione dell'impiego del sistema di intelligenza artificiale fino alla regolarizzazione.

Art. 11.

(Disposizioni attuative e finanziarie)

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali, sono stabiliti:

a) le modalità semplificate di redazione della valutazione di impatto occupazionale dei sistemi di intelligenza artificiale per le micro, piccole e medie imprese e per le amministrazioni pubbliche;

b) i criteri di determinazione e l'importo del contributo di compensazione occupazionale di cui all'articolo 5;

c) le modalità di accertamento del nesso causale diretto e prevalente di cui all'articolo 5;

d) i criteri di determinazione e le modalità di attuazione degli obblighi di cui all'articolo 6, comma 3;

e) le modalità di funzionamento del Fondo di cui all'articolo 7.

2. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, pari a 46 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, si provvede nei limiti delle risorse del Fondo di cui all'articolo 7, come integrate dai contributi di compensazione occupazionale di cui all'articolo 5.

