

Comunicato Stampa

Dichiarazione del Segretario Generale della FIM CISL Ferdinando Uliano

AI: il manifesto FIM-CISL, contrastare i licenziamenti per una nuova stagione contrattuale con al centro i lavoratori.

Questa mattina a Milano si è tenuto il Convegno organizzato dalla FIM CISL Lombardia dal titolo: **“Governare l’AI con intelligenza dentro un orizzonte umano per un’innovazione inclusiva”**.

All’iniziativa hanno preso parte il Segretario Generale della FIM CISL Ferdinando Uliano, che ha concluso i lavori dopo gli interventi di **Mirko Dolzadelli**, della FIM Lombardia, **Giovanna Petrasso** Segretaria FIM CISL Nazionale con delega al settore ICT, **Aldo Messedaglia** Direttore Area Sindacale di ASSOLOMBARDA, **Innocenzo Mesagna** Segretario USR CISL Lombardia, **Vittorio Cantoni** Segretario Generale FIM CISL Milano Metropoli e infine **Michela Loberto** della FIM di Milano e responsabile del Progetto W&B Collar.

Significativi sono stati i contributi dei professori Ivana Pais, sociologa dell’Università Cattolica di Milano e Paolo Rossi, economista dell’Università del Piemonte Orientale.

Il Segretario Generale della FIM CISL Ferdinando Uliano ha sottolineato che: “Nel contesto di grande cambiamento e incertezza generata dall’AI, il ruolo del sindacato è fondamentale per tutelare i lavoratori e governare un uso responsabile e consapevole di questa innovazione tecnologica. Per questo motivo abbiamo predisposto il “Manifesto per il governo dell’AI” un decalogo di temi da sviluppare attraverso la contrattazione collettiva nazionale e aziendale ai quali affiancare un intervento legislativo a supporto del processo di transizione in modo da non produrre un impatto negativo sulla professionalità e sull’occupazione dei lavoratori”.

“Il settore ICT in Italia si conferma un motore di crescita straordinario, con un valore di mercato che nel 2025 ha superato gli 85 miliardi di euro, ma oggi è il più esposto e si trova dinanzi a una trasformazione strutturale senza precedenti, paragonabile alle grandi rivoluzioni industriali del passato. Il rischio che già oggi riscontriamo, è rappresentato dalla concentrazione della ricchezza e l’amplificazione delle disuguaglianze. La FIM denuncia che mentre le aziende dichiarano una crescita della produttività ed efficienza legata all’AI contemporaneamente annunciano esuberi tra i lavoratori. L’impatto è profondo e diversificato ha detto il leader della FIM. Per i “colletti bianchi” si profila una preoccupante “compressione professionale”, come nel caso delle mansioni legate alla programmazione di software, data entry, oppure reportistica. Funzioni automatizzabili per il 50%-70%, rischiando non solo la sostituzione fisica, ma lo svuotamento dell’autonomia decisionale e delle competenze. Parallelamente, per i “colletti blu”, il pericolo risiede nell’adozione di sistemi di *algorithmic management* e AI agentic, che possono trasformarsi in strumenti di sorveglianza continua e pressione psicologica, giudicando le performance su basi puramente statistiche e ignorando l’esperienza umana e il contesto reale di lavoro con il rischio di discriminazioni nei processi di valutazione del personale basate su dati sensibili raccolti in modo non trasparente”.

Per questo sottolinea Uliano, il benessere collettivo non sarà un effetto automatico della tecnologia, ma il risultato di una nuova e sfidante stagione di contrattazione e di relazioni industriali. Bisogna – aggiunge – mettere al centro la redistribuzione della produttività generata dall'AI attraverso la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario e l'uso degli extra-profitti per finanziare premi di risultato, welfare e formazione. È fondamentale poi dice il leader FIM - garantire la trasparenza degli algoritmi e il principio dello *Human-in-the-loop*, assicurando che ci sia sempre un intervento umano competente a verificare e contestare le decisioni automatizzate. La formazione deve inoltre diventare un diritto soggettivo esigibile da ogni lavoratore attraverso un monte ore individuale per l'aggiornamento digitale. Sul piano delle politiche pubbliche, la FIM CISL chiede di aprire un tavolo con Governo e imprese. Servono interventi che vadano oltre l'AI Act europeo, Industria 5.0 e la normativa nazionale vigente, introducendo clausole di divieto di licenziamento (*no-layoff*) per cause legate all'automazione e attivando piani sociali obbligatori.

Uliano ha ricordato un recente caso di “*AI washing*”, in cui l'azienda Investcloud di Venezia ha motivato con l'utilizzo dell'AI il licenziamento dei 37 dipendenti mascherando le cause vere della ristrutturazione. Anche IBM del sito di Milano ha aperto la procedura di licenziamento collettivo per 154 lavoratori a causa dell'implementazione di processi di intelligenza artificiale. A questi casi si aggiungono le preoccupanti dichiarazioni delle multinazionali Oracle e Capgemini che hanno annunciato migliaia di esuberanti in alcuni paesi d'Europa.

Secondo Uliano, la questione centrale è chiara: non si tratta di opporsi alla tecnologia, ma di impedire che l'innovazione si traduca in una riduzione dei diritti, dell'autonomia, della dignità professionale e di sistemi di discriminazione ancora più complessi da intercettare. Serve quindi una nuova contrattazione sindacale che definisca trasparenza degli algoritmi, limiti l'uso dei dati, divieto di valutazioni automatizzate non contestabili, tutela della privacy e diritto del lavoratore a conoscere come viene selezionato, misurato e valutato. In questo contesto, il tema della formazione assume un ruolo strategico sia come argine ai licenziamenti sia come motore per lo sviluppo economico e la competitività in molti settori. Studi recenti indicano che entro il 2030 circa il 23% della forza lavoro italiana potrebbe essere colpita dai processi di sostituzione tecnologica. Per evitare che l'innovazione diventi una mera scorciatoia per liberarsi dei lavoratori, è urgente l'apertura di un tavolo di confronto permanente con il Governo e le imprese.

Sono necessari conclude Uliano incentivi specifici per le assunzioni *entry-level* dei giovani, colpiti dalla sostituzione dei compiti standardizzati, nuove forme di ammortizzatori sociali che sostengano i lavoratori nei processi di transizione, e un rafforzamento dello Statuto dei Lavoratori in materia di controllo a distanza, divieto di discriminazioni e libertà di opinione.

Milano, 20 aprile 2026

Ufficio Stampa Fim Cisl

Allegato: il manifesto FIM-CISL per AI.