



#FinAI

Un approccio antropocentrico all'Intelligenza Artificiale per supportare persone e imprese.

Sviluppare il dialogo sociale sulle e-skills di lavoratrici e lavoratori nel settore finanziario europeo

Rapporto di ricerca comparata, analisi e valutazione

di

Mikkel Barslund

Anne Guisset

Karolien Lenaerts

Diletta Porcheddu

Sara Prosdocimi

Valeria Pulignano

Margherita Roiatti

Ilse Tobback

Progetto n. 101145653



SOMMARIO

Dettagli del progetto	4
Executive Summary. Report comparato relativo al progetto FinAI	5
Il quadro normativo europeo	5
L'impatto dell'IA nel settore finanziario	6
Trend occupazionali	7
Dialogo sociale e governance delle transizioni	8
Punti chiave	9
Conclusioni	9
Introduzione	11
Obiettivi	11
Struttura del rapporto e metodologia	12
1. Il settore finanziario: il quadro politico europeo	14
1.1. Le fasi iniziali del quadro politico europeo del settore finanziario	14
1.2. La normativa UE nel settore finanziario	16
1.3. Il ruolo delle autorità di vigilanza dell'UE	30
1.4. Le decisioni della Corte di giustizia dell'Unione europea nel settore finanziario e il ruolo delle autorità di vigilanza europee	33
#Capitolo 1 – Sintesi	36
2. La regolamentazione dell'ia nel settore finanziario: sfide e lacune in Europa	38
2.1. Il possibile impatto dell'IA nel settore finanziario a livello europeo	38
2.2. L'AI Act: processo di approvazione ed elementi chiave	42
2.3. L'impatto dell'AI Act sulla legislazione nazionale di alcuni Stati membri dell'UE, Paesi candidati e Paesi SEE	47



2.4. Punti principali	57
#Capitolo 2 – Sintesi	59
3. Digitalizzazione, IA e trasformazioni occupazionali nel settore finanziario dell'Unione europea	61
3.1. Introduzione	61
3.2. Metodologia in merito alla raccolta dei dati	64
3.3. Caratteristiche strutturali del mercato del lavoro	69
3.4. Flussi del mercato del lavoro	73
3.5. Transizioni occupazionali ed esposizione all'IA	76
3.6. Proiezioni sull'evoluzione della forza lavoro	82
3.7. Conclusioni	83
#Capitolo 3 – Sintesi	85
Conclusioni.....	86
Allegato 1. Dialogo sociale per una IA “responsabile” nel settore finanziario e non solo: una selezione di buone prassi	88
#Allegato 1 – Sintesi.....	125
Allegato 2. Figure e dati supplementari sulle trasformazioni della forza lavoro nei servizi finanziari dell'UE	127
Allegato 3. Bibliografia annotata	136



DETTAGLI DEL PROGETTO

Numero e acronimo:	FinAI – Project No. 101145653
Nome:	FinAI – Anthropocentric approach to AI to support people and companies. Developing social dialogue on e-skills of workers in the European financial sector
Informazioni sul documento	
ID:	D2.2
Titolo:	FinAI Assessment Comparative Research Report (FinAI Rapporto di Ricerca Comparata, Analisi e Valutazione)
Tipo:	PDF
Data di consegna:	06/10/2025 (final English version); 01/12/2025 (final Italian version)
WP e Task Leader:	Fondazione ADAPT
Autori (A-Z):	Mikkel Barslund (HIVA-KU Leuven), Anne Guisset (HIVA-KU Leuven), Karolien Lenaerts (HIVA-KU Leuven), Diletta Porcheddu (Fondazione ADAPT), Sara Prosdociami (ADAPT), Valeria Pulignano (CESO-KU Leuven), Margherita Roiatti (Fondazione ADAPT), Ilse Tobback (HIVA-KU Leuven).
Partner per l'implementazione:	Fondazione ADAPT, ADAPT, KU Leuven (HIVA-KU Leuven, CESO-KU Leuven)
Livello di disseminazione:	Pubblico

FASI DI REDAZIONE DEL DOCUMENTO

Versioni	Data	Modifiche	Tipo di modifiche	Autore
1 (ING)	08/09/2025	N/D	Bozza consolidata redatta dai partner di ricerca e sottoposta alla validazione del Coordinatore. La versione finale del documento sarà completata con la bibliografia annotata, la revisione professionale e il controllo linguistico.	Fondazione ADAPT
2 (ING)	06/10/2025	Sí	Versione aggiornata che tiene conto delle richieste di revisione, integrazione e modifiche ricevute dal Coordinatore del Progetto.	Fondazione ADAPT, ADAPT
3 (ING)	03/11/2025	Sí	Finalizzazione del documento, inclusa la revisione linguistica (23/10/2025) e l'impaginazione (versione inglese).	Fondazione ADAPT, ADAPT
4 (ITA)	01/12/2025	Sí	Finalizzazione del documento, inclusa la traduzione (20/10/2025) e l'impaginazione (versione in italiano).	Fondazione ADAPT, ADAPT

DISCLAIMER

Il supporto della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente le opinioni degli autori. La Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che potrebbe essere fatto delle informazioni in essa contenute



EXECUTIVE SUMMARY. REPORT COMPARATO RELATIVO AL PROGETTO FINAI

Il presente report analizza come la digitalizzazione e l'Intelligenza Artificiale (IA) stiano trasformando il settore finanziario europeo, la sua forza lavoro e la sua governance. La trasformazione in atto si sviluppa all'interno di un quadro normativo volto a bilanciare efficienza di mercato, sostenibilità ed equità sociale. Il rapporto evidenzia inoltre come le sfide e le opportunità poste dall'IA richiedano un approccio antropocentrico, che metta le persone al centro dell'innovazione, garantendo che le transizioni digitali siano sostenibili dal punto di vista sociale oltre che solide dal punto di vista tecnologico. L'analisi è collocata all'interno del più ampio contesto delle politiche europee, evolutesi progressivamente, dall'integrazione dei mercati alle normative più recenti in materia di sostenibilità e finanza digitale. Iniziative come il Piano d'Azione per la Finanza Sostenibile, la Direttiva sulla Rendicontazione della Sostenibilità Aziendale e la Strategia per la Finanza Digitale mostrano come la governance finanziaria si estenda oggi oltre la stabilità e la competitività, includendo obiettivi ambientali e sociali. Questo contesto è fondamentale per comprendere come l'IA interagisca con le priorità normative e con il mondo del lavoro.

Il quadro normativo europeo

Il rapporto colloca l'analisi all'interno dell'evoluzione del quadro giuridico e politico europeo in materia di servizi finanziari, che si è progressivamente ampliato, passando dall'integrazione dei mercati alla promozione della sostenibilità e della trasformazione digitale. Secondo quanto emerso dalla ricerca, l'Unione europea ha sviluppato una normativa stratificata, che combina le disposizioni dei Trattati (artt. 49, 56, 63, 114 TFUE) con provvedimenti successivi: dal Piano d'Azione per i Servizi Finanziari e dalle prime Direttive su banche e assicurazioni, fino a MiFID II/MiFIR, CRD/CRR, BRRD, Solvency II e alle riforme più recenti come MiCAR, DORA, la CSRD e la CSDDD. Tale evoluzione è stata accompagnata dallo sviluppo accelerato del fintech, che ha spinto l'UE ad adattare il proprio approccio regolatorio per garantire che l'innovazione nella finanza digitale sia sicura, trasparente e coerente con gli obiettivi politici più ampi.

Queste misure dimostrano come la governance finanziaria si estenda oggi ben oltre la stabilità e la competitività, integrando obiettivi sociali e ambientali e contribuendo così a definire il contesto nel quale l'IA viene implementata. Tale evoluzione è ulteriormente rafforzata dal ruolo svolto dalle Autorità europee di vigilanza (EBA, ESMA, EIOPA, ESRB) e dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, che continuano a delineare l'ambito e i limiti della regolamentazione finanziaria.



L'impatto dell'IA nel settore finanziario

In questo contesto, il rapporto analizza le opportunità e i rischi legati all'adozione dell'IA nel settore finanziario, basandosi sull'analisi di rapporti internazionali e della letteratura scientifica in materia. I risultati evidenziano una natura duale: da un lato, l'IA migliora l'efficienza, la precisione e l'innovazione, ampliando l'inclusione finanziaria attraverso strumenti avanzati di valutazione del credito e nuove applicazioni fintech, come la consulenza automatizzata (*robo-advisory*), il credito automatizzato e l'*onboarding* digitale dei clienti; dall'altro lato, solleva serie preoccupazioni in merito a forme di parzialità (*bias*), opacità, sicurezza informatica e manipolazione del mercato, con potenziali effetti sistemici.

La rapida diffusione dell'IA nel settore finanziario, in particolare nei servizi fintech, ha introdotto ulteriori forme di vulnerabilità. Il trading algoritmico e i processi decisionali automatizzati possono amplificare la volatilità e generare distorsioni di mercato non intenzionali, mentre la crescente dipendenza da grandi insiemi di dati e da infrastrutture digitali di terze parti espone le istituzioni finanziarie a rischi elevati in materia di cybersecurity e governance dei dati. Inoltre, l'opacità degli algoritmi proprietari complica l'attribuzione di responsabilità, soprattutto nei contesti transfrontalieri in cui le autorità di vigilanza possono avere una capacità di controllo limitata.

La ricerca evidenzia come tali tensioni si riflettano anche nei luoghi di lavoro: se da un lato le indagini mostrano che i lavoratori percepiscono spesso l'IA come un supporto alla performance, alle competenze e ai processi decisionali, dall'altro emergono preoccupazioni diffuse riguardo alla gestione algoritmica, al monitoraggio invasivo, alla stabilità occupazionale e alla pressione salariale. Questi rischi non sono soltanto di natura tecnica, ma anche giuridica e sociale, poiché coinvolgono diritti fondamentali quali la privacy, il principio di non discriminazione e la dignità sul lavoro.

Lo studio sottolinea che tali rischi richiedono un approccio normativo adeguato. A tal fine, il nuovo *AI Act* (Reg. 2024/1689) introduce un modello regolatorio basato sul rischio, classificando direttamente la valutazione del merito creditizio e il calcolo dei premi assicurativi come "utilizzi ad alto rischio", soggetti a obblighi stringenti. Tuttavia, l'*AI Act* sembra privilegiare la tutela del consumatore rispetto al benessere dei lavoratori, evidenziando lacune significative nella tutela dei dipendenti del settore finanziario.

Le analisi comparate dei quadri normativi nazionali (Danimarca (DK), Spagna (ES), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (GR), Ungheria (HU), Islanda (IS), Italia (IT), Norvegia (NO), Romania (RO), Svezia (SE) e Turchia (TR) confermano che l'attuazione delle normative sull'IA nel contesto lavorativo è disomogenea: alcuni Paesi (es. IT, FR) hanno già integrato tutele specifiche nella loro legislazione lavoristica, mentre altri (es. DK, SE, FI) si affidano principalmente alla normativa anti-



discriminatoria e sulla protezione dei dati. Secondo la ricerca, tale frammentazione evidenzia la necessità di un approccio coerente e antropocentrico, capace di bilanciare l'innovazione con la protezione sociale, soprattutto nei contesti finanziari e fintech in rapida evoluzione.

Trend occupazionali

L'analisi empirica negli undici Paesi (Danimarca, Spagna, Finlandia, Francia, Grecia, Ungheria, Islanda, Italia, Norvegia, Romania, Svezia), basata sui dati della *EU Labour Force Survey (EU-LFS)*, evidenzia che, sebbene il settore finanziario e assicurativo mantenga una dimensione complessivamente stabile (circa il 2,7% dell'occupazione totale), la sua composizione interna sta subendo cambiamenti significativi. La forza lavoro è sempre più qualificata, il 70% possiede titoli di studio terziari, e in fase di invecchiamento, con un'età media passata da 40,6 a 43,2 anni tra il 2008 e il 2022. I rapporti di lavoro sono prevalentemente a tempo pieno e a tempo indeterminato, con una lunga anzianità e una mobilità limitata, fattori che riducono la capacità di adattamento ai rapidi cambiamenti tecnologici.

La struttura occupazionale è concentrata in ruoli cognitivi, molti dei quali altamente esposti alla trasformazione indotta dall'IA. Le proiezioni indicano una crescita moderata dei profili analitici e manageriali, ma una contrazione delle funzioni impiegatizie, come il servizio clienti e l'elaborazione amministrativa. Questa graduale riconfigurazione segnala che, pur mantenendosi stabili i livelli occupazionali complessivi, il contenuto del lavoro sta cambiando rapidamente.

Secondo la ricerca, questa situazione genera un bisogno di strategie mirate di riqualificazione e aggiornamento professionale. L'apprendimento permanente, le competenze trasversali e l'alfabetizzazione digitale emergono come fattori abilitanti per carriere sostenibili. I lavoratori impiegati in ruoli ad alta esposizione necessiteranno di supporto per la transizione verso nuove posizioni, mentre i nuovi ingressi dovranno essere dotati sia di competenze tecniche che di soft skills per crescere in un ambiente potenziato dall'IA. Questi risultati confermano che lo sviluppo delle competenze non è solo una necessità economica, ma anche un pilastro di un approccio antropocentrico, volto a garantire che l'innovazione tecnologica rafforzi, anziché indebolire, la dimensione sociale del lavoro.

Guardando al futuro, le proiezioni occupazionali suggeriscono una polarizzazione graduale dei ruoli. Da un lato, si prevede una crescente domanda di profili altamente qualificati in ambito analitico, digitale e manageriale, in particolare nei settori della gestione del rischio, della compliance e della governance dei dati; dall'altro, le mansioni impiegatizie di tipo routinario sono destinate a diminuire con la maturazione degli strumenti di automazione e IA. Ciò non implica un calo occupazionale su larga scala, ma piuttosto una riallocazione delle mansioni che richiederà capacità di



adattamento e apprendimento continuo. Se sostenute da politiche lungimiranti e da un dialogo inclusivo, queste transizioni potrebbero trasformare un potenziale fattore di discontinuità in un'opportunità di rinnovamento, preparando la forza lavoro del settore finanziario ad affrontare il prossimo decennio di cambiamenti.

Dialogo sociale e governance delle transizioni

La mappatura comparata delle iniziative realizzate in dodici Paesi (Danimarca, Spagna, Finlandia, Francia, Grecia, Ungheria, Islanda, Italia, Norvegia, Romania, Svezia, Turchia), oltre che al livello europeo, è stata resa possibile grazie al contributo attivo delle organizzazioni sindacali associate al progetto FinAI, sotto la guida del Coordinatore del progetto e con il supporto della ricerca documentale condotta dal team scientifico. L'analisi evidenzia come il dialogo sociale e la contrattazione collettiva possano svolgere un ruolo cruciale nell'orientare le transizioni legate all'IA nel settore finanziario. Tuttavia, la loro efficacia dipende fortemente dal contesto istituzionale, dalla solidità dei sistemi di relazioni industriali e dalla concreta attuazione degli impegni assunti. In diversi casi, la distanza tra le disposizioni negoziate e la loro effettiva applicazione risulta significativa. Nei diversi contesti analizzati emergono alcuni risultati consolidati, seppur con gradi di maturità e impatto variabili:

- **Previsione delle competenze e formazione:** le parti sociali progettano sempre più frequentemente percorsi congiunti di riqualificazione e aggiornamento professionale, spesso finanziati attraverso iniziative settoriali. Ciò consente ai lavoratori di adattarsi ai cambiamenti delle mansioni mantenendo l'occupabilità. Tuttavia, tali iniziative non sono uniformemente disponibili e i tassi di partecipazione restano spesso limitati alle grandi istituzioni o a specifici gruppi professionali.
- **Governance equa degli algoritmi e dei dati:** gli accordi hanno introdotto garanzie sull'uso dei dati, sul monitoraggio e sui processi decisionali algoritmici, assicurando trasparenza e supervisione umana. Ciononostante, la loro applicazione dipende frequentemente dalla capacità aziendale e dalla fiducia reciproca, e i meccanismi di enforcement sono ancora in fase iniziale.
- **Gestione delle transizioni occupazionali:** le misure negoziate contribuiscono a mitigare i rischi di desertificazione bancaria, oneri di mobilità e obsolescenza professionale, ad esempio combinando programmi di ricollocazione con percorsi di alfabetizzazione digitale. Tuttavia, questi strumenti restano spesso esperienze pilota piuttosto che pratiche consolidate, e la loro sostenibilità nel lungo periodo è ancora incerta.
- **Nuove forme di rappresentanza:** le parti sociali si stanno adattando agli assetti di lavoro ibridi e alla crescente diversificazione dei rapporti di lavoro, garantendo inclusività e continuità del dialogo. Allo stesso tempo, la frammentazione dei modelli occupazionali e il ricorso all'esternalizzazione possono indebolire la continuità della rappresentanza e rendere il dialogo più complesso.



Nel complesso, queste esperienze dimostrano che il dialogo non è solo reattivo, ma anche proattivo: consente a istituzioni e lavoratori di progettare la trasformazione digitale, quando sostenuto da solidi contesti istituzionali e da meccanismi di follow-up autentici. Tuttavia, il quadro generale rimane disomogeneo tra Paesi e settori, suggerendo che la governance delle transizioni legate all'IA richiede monitoraggio continuo, allocazione di risorse e impegno da parte di tutti gli attori coinvolti. Questo modello di governance, fondato sul Pilastro europeo dei diritti sociali e in linea con il paradigma dell'Industria 5.0, rappresenta una componente importante, seppur ancora in evoluzione, dell'approccio antropocentrico promosso dal progetto FinAI.

Punti chiave

- La digitalizzazione e l'IA stanno trasformando il settore finanziario, non riducendo l'occupazione complessiva, ma modificando competenze, ruoli e strutture occupazionali.
- Il quadro normativo dell'UE è in rapida evoluzione, ma gli approcci attuali tendono a privilegiare la tutela del consumatore rispetto a quella del lavoratore, lasciando spazio a una maggiore protezione occupazionale.
- La forza lavoro è stabile ma in fase di invecchiamento, altamente qualificata e fortemente esposta all'IA. Ciò rendendo essenziali politiche di riqualificazione anticipata e di mobilità.
- Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva restano canali fondamentali per promuovere una transizione antropocentrica, sebbene il loro impatto effettivo vari considerevolmente tra Paesi e dipenda dall'attuazione concreta delle misure negoziate.

Conclusioni

Secondo le evidenze contenute in questo rapporto, la trasformazione digitale del settore finanziario rappresenta al tempo stesso un'opportunità e un rischio. L'IA può migliorare l'efficienza e l'inclusione, ma in assenza di una governance solida rischia di amplificare le disuguaglianze e minare la fiducia. Il percorso da intraprendere richiede un approccio antropocentrico, in cui la tecnologia sia progettata per servire le persone, le organizzazioni e la società nel suo complesso.

Attraverso l'analisi giuridica, le evidenze empiriche e la mappatura comparata delle pratiche di dialogo sociale e governance, il presente rapporto dimostra che il settore finanziario europeo può diventare un modello di innovazione democratica e socialmente responsabile. Tuttavia, la realizzazione di questo potenziale dipende dall'effettiva attuazione dei quadri normativi esistenti, da un impegno costante da parte di tutti gli attori coinvolti e dalla capacità di tradurre i principi negoziati in pratiche concrete. Solo attraverso uno sforzo continuo sarà possibile garantire che le transizioni



digitali nel settore finanziario restino autenticamente centrate sulla persona e sostenibili dal punto di vista sociale.



INTRODUZIONE

Obiettivi

Il presente report presenta i principali risultati della fase di ricerca del progetto FinAI, coordinato da FIRST CISL (Italia) e cofinanziato dalla Commissione europea. Il progetto, intitolato *FinAI - Anthropocentric approach to AI to support people and companies. Developing social dialogue on e-skills of workers in the European financial sector*, esplora l'impatto delle nuove tecnologie, in particolare dell'IA e del *Machine Learning* (ML), sul settore finanziario europeo. Superando l'aspetto meramente tecnologico, la ricerca si concentra sulle conseguenze in termini di condizioni di lavoro e dinamiche del mercato del lavoro, con l'obiettivo aggiuntivo di promuovere lo scambio di pratiche di dialogo sociale tra le parti sociali a livello nazionale ed europeo.

La logica alla base del progetto nasce dalla transizione digitale in atto, che sta ridefinendo i settori bancario e assicurativo, in linea con le più ampie trasformazioni economiche che interessano l'Europa. Nell'ultimo decennio, l'industria finanziaria ha affrontato sfide significative, aggravate dal COVID-19, che ha accelerato la riduzione del personale e la chiusura delle filiali, fenomeno noto come "desertificazione bancaria". In risposta, le istituzioni finanziarie hanno investito sempre più nei servizi digitali, sia per ridurre i costi sia per soddisfare le aspettative di una clientela sempre più digitalizzata. In questo contesto, FinAI è stato concepito per rispondere all'esigenza di trovare un equilibrio: da un lato, la spinta delle imprese finanziarie verso efficienza e innovazione; dall'altro, la tutela dell'occupazione, delle competenze e delle condizioni di lavoro. Raggiungere tale equilibrio richiede un dialogo costruttivo e uno scambio continuo tra le parti sociali, il cui ruolo è cruciale nella gestione dell'impatto della digitalizzazione sui lavoratori.

Il rapporto è stato redatto dalla Fondazione ADAPT e da ADAPT, in collaborazione con HIVA-KU Leuven e CESO-KU Leuven, sotto il coordinamento generale di FIRST CISL, con Fondazione ADAPT nel ruolo di *task leader*.

Le attività di ricerca svolte per la redazione del presente report si sono concentrate sull'elaborazione di un quadro complessivo della situazione attuale del settore. In particolare, sono stati analizzati: l'impatto dell'innovazione tecnologica sulle tendenze occupazionali; le dinamiche del mercato del lavoro nel settore finanziario europeo attraverso analisi quantitative; l'emergere di nuove competenze legate alla digitalizzazione; l'adequatezza dei quadri giuridici del lavoro nella tutela dei lavoratori coinvolti nella transizione digitale; il quadro normativo dell'UE in materia di servizi finanziari; l'AI Act e la sua integrazione nei sistemi giuridici nazionali, compresa la sua relazione con la normativa lavoristica preesistente; la compatibilità dei processi



decisionali algoritmici con gli strumenti giuridici e sociali fondamentali dell'Unione europea. Un'ulteriore dimensione rilevante del progetto è stata la raccolta e l'analisi di buone prassi provenienti dal settore finanziario europeo. Queste, individuate dai rappresentanti sindacali e successivamente esaminate con il supporto dei partner scientifici, sono intese come risorsa utile per rafforzare il dialogo sociale settoriale sia a livello europeo che nazionale.

Struttura del rapporto e metodologia

Il presente report è articolato in quattro capitoli principali, ciascuno dei quali affronta un aspetto distinto ma interconnesso del settore finanziario europeo e del suo contesto normativo e occupazionale in evoluzione. Inoltre, per favorire la leggibilità e la consultazione rapida, i risultati sono sintetizzati in box riassuntivi distribuiti lungo tutto il documento.

Il primo capitolo offre un'analisi dello stato dell'arte della normativa europea rilevante per il settore finanziario. Esamina inoltre i quadri giuridici e regolatori sovranazionali, analizza il ruolo e le responsabilità delle autorità di vigilanza e mette in evidenza le riforme e le iniziative più recenti che contribuiscono a definire la governance del settore.

Il secondo capitolo si concentra sulle questioni emergenti legate al recente regolamento europeo sull'IA, noto come AI Act. Analizza altresì i potenziali impatti dell'IA sui servizi finanziari, individua le sfide regolatorie e considera le implicazioni in termini di conformità, gestione del rischio e standard etici, con un'attenzione specifica alla tutela dei lavoratori. Inoltre, evidenzia come i quadri normativi dei Paesi coinvolti nel progetto abbiano recepito le disposizioni previste dall'AI Act.

Il terzo capitolo presenta un'analisi quantitativa delle dinamiche del mercato del lavoro nel settore finanziario europeo, esaminando i flussi in entrata e in uscita della forza lavoro, prevedendo le transizioni occupazionali e identificando i nuovi profili professionali che potrebbero emergere nei Paesi considerati.

Infine, il quarto capitolo propone un'analisi comparata delle pratiche di dialogo sociale, raccolte dai partner di progetto con il supporto di ADAPT. Questo capitolo illustra come la contrattazione collettiva, le iniziative congiunte di dialogo sociale e i percorsi formativi negoziati possano contribuire a garantire che le transizioni digitali, in particolare l'adozione dell'IA, siano gestite in modo da tutelare i diritti dei lavoratori, anticipare i fabbisogni di competenze e promuovere i principi del Pilastro europeo dei diritti sociali.

Nel dettaglio, l'approccio metodologico adottato nel report combina strumenti qualitativi e quantitativi, consentendo un'analisi completa del settore finanziario europeo, del suo contesto regolatorio, delle dinamiche occupazionali e delle pratiche di dialogo sociale. Gli strumenti specifici, le fonti di dati e i relativi limiti sono descritti in ciascun capitolo.



Per l'analisi dello stato dell'arte della normativa europea e dei quadri di vigilanza, la ricerca si è basata su un'ampia revisione di fonti primarie e secondarie, tra cui direttive e regolamenti UE, legislazioni nazionali, rapporti ufficiali delle autorità di vigilanza e letteratura accademica. L'esame delle questioni emergenti legate all'AI Act ha integrato l'analisi documentale con il confronto tra Paesi. I quadri normativi nazionali sono stati analizzati per valutare come ciascun Paese abbia recepito le disposizioni dell'AI Act, illustrando i potenziali impatti sui requisiti di conformità, sulle strategie di gestione del rischio, sui diritti dei lavoratori e sugli standard etici nel settore finanziario.

L'analisi quantitativa dei flussi occupazionali e delle transizioni professionali si è basata su fonti statistiche ufficiali, indagini nazionali sulla forza lavoro e dati settoriali sull'occupazione. Sono stati utilizzati modelli previsionali e tecniche basate su scenari per individuare le tendenze e anticipare l'emergere di nuovi profili professionali.

Infine, l'analisi delle buone pratiche di dialogo sociale si è concentrata su iniziative e contratti collettivi che supportano le transizioni legate all'IA nel settore finanziario in modo socialmente sostenibile e tecnologicamente solido. Tutti i partner del progetto hanno collaborato alla raccolta delle pratiche. In particolare, il consorzio, che riunisce partner con background, competenze e prospettive nazionali differenti (inclusi dieci Stati membri dell'UE, la Turchia come Paese candidato, e Norvegia e Islanda come membri dello Spazio Economico Europeo), ha consentito la raccolta e il confronto di pratiche provenienti da diversi Paesi, garantendo così una panoramica ampia e rappresentativa¹. Un template multilingue, fornito da ADAPT, ha assicurato l'uniformità della raccolta dati, includendo: titolo della pratica, parti coinvolte, livello di dialogo sociale o contrattazione, sintesi del caso, elementi chiave, fonti e analisi SWOT. Il dataset raccolto comprende un'iniziativa a livello aziendale, undici esempi di dialogo sociale aziendale, sette esperienze a livello nazionale o settoriale e un'iniziativa a livello europeo. Le pratiche sono presentate in base al livello di implementazione, per facilitarne il confronto e la consultazione operativa.

¹ Nel dettaglio, il consorzio del progetto riunisce un gruppo variegato di organizzazioni provenienti da dieci Stati membri dell'Unione Europea, dalla Turchia in qualità di Paese candidato, e dalla Norvegia e Islanda, membri dello Spazio Economico Europeo (SEE). Accanto al coordinatore FIRST CISL, i partner del progetto FinAI sono: due istituti di ricerca, Fondazione ADAPT e la sua entità affiliata ADAPT (Italia), KU Leuven (Belgio, rappresentata da HIVA (Istituto di Ricerca sul Lavoro e la Società) e CESO (Centro di Ricerca Sociologica, Facoltà di Scienze Sociali); una federazione europea, UNI Europa; un'associazione nazionale rappresentativa delle imprese assicurative italiane (ANIA); otto organizzazioni sindacali del settore finanziario provenienti da dodici Paesi: FIRST CISL (Italia), Cfdt-BA (Banques et Assurances, Francia), NFU (Nordic Finance Union: Danimarca, Svezia, Norvegia, Finlandia e Islanda), Fesmc-Ugt (Spagna, finanza), OTOE (Grecia, finanza), Bbdsz (Ungheria, finanza), Sindicatulupa (Romania, finanza), Basisen (Turchia); una fondazione, Fondazione Fiba (Italia); una confederazione sindacale nazionale: CISL, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, di cui FIRST CISL è affiliata.



1. IL SETTORE FINANZIARIO: IL QUADRO POLITICO EUROPEO¹

1.1. Le fasi iniziali del quadro politico europeo del settore finanziario

Il quadro politico europeo dei servizi finanziari rappresenta un contesto complesso e in continua evoluzione, modellato dalla necessità di bilanciare gli interessi economici con quelli sociali e, più recentemente, ambientali. Negli ultimi decenni sono emerse numerose questioni, tra cui lo sviluppo sostenibile, le transizioni ecologica e digitale, nonché preoccupazioni di natura demografica e sociale. Questi fattori influenzano in modo evidente la trasformazione in corso del settore finanziario. In tale prospettiva, non sorprende che, con l'espansione e l'approfondimento dell'integrazione europea, la regolamentazione dei servizi finanziari abbia assunto un'importanza crescente, al fine di garantire mercati stabili, trasparenti ed efficienti, capaci di adattarsi alle condizioni mutevoli e di affrontare sia le sfide attuali sia le opportunità emergenti.

In questo contesto, la creazione di un mercato unico per i servizi finanziari è stata uno degli obiettivi principali dell'UE, volto a promuovere la crescita economica, tutelare i consumatori e rafforzare la competitività. Nel corso degli anni, l'UE ha adottato una serie di direttive, regolamenti e quadri normativi finalizzati ad armonizzare e regolamentare i servizi finanziari tra gli Stati membri. Tra le iniziative più significative si annovera il Piano d'Azione per i Servizi Finanziari (FSAP), che ha posto le basi per un mercato finanziario più integrato. Meritano inoltre attenzione alcune normative successive, in particolare la Direttiva sui Mercati degli Strumenti Finanziari (MiFID) e le sue revisioni, nonché la Direttiva sulla rendicontazione della sostenibilità aziendale (CSRD) e la Direttiva sulla due diligence aziendale in materia di sostenibilità (CSDDD), che sottolineano la crescente attenzione agli aspetti sociali e ambientali. Queste misure testimoniano l'impegno dell'UE nel creare un ecosistema finanziario resiliente e inclusivo, capace di rispondere alle sfide in evoluzione e di allineare le attività economiche agli obiettivi sociali e ambientali più ampi. Il processo di integrazione e regolamentazione in corso riflette l'ambizione dell'UE di coniugare efficienza di mercato, sostenibilità ed equità sociale, ponendosi come riferimento globale per una governance finanziaria completa.

Prima di esaminare nel dettaglio le numerose direttive e regolamenti che disciplinano il settore, è fondamentale riconoscere le basi giuridiche del settore finanziario nell'UE. Esse sono stabilite dagli articoli 49, 56, 63 e 114 del Trattato sul Funzionamento

¹ Il presente capitolo e la relativa sintesi sono stati realizzati da Diletta Porcheddu (Fondazione ADAPT), Sara Prosdociami (ADAPT) e Margherita Roiatti (Fondazione ADAPT).



dell'Unione europea (TFUE), che costituiscono il fondamento del quadro legislativo che regola il settore finanziario all'interno dell'UE. In particolare, l'articolo 49 sancisce la libertà di stabilimento, consentendo alle istituzioni finanziarie e alle imprese di aprire filiali o sussidiarie in altri Stati membri senza ostacoli restrittivi. L'articolo 56, complementare, garantisce la libertà di prestazione dei servizi, principio essenziale per le istituzioni finanziarie che operano nei settori bancario, assicurativo e degli investimenti. Queste disposizioni favoriscono operazioni commerciali più agevoli nel mercato unico, promuovendo la concorrenza e ampliando la scelta per i consumatori in tutta l'UE.

L'articolo 63 sancisce inoltre la libera circolazione dei capitali, sia tra gli Stati membri sia tra l'UE e i Paesi terzi, elemento centrale per sostenere i flussi di investimento e promuovere lo sviluppo di un mercato finanziario europeo unificato. L'articolo 114, infine, fornisce la base giuridica per il ravvicinamento delle legislazioni, svolgendo un ruolo cruciale nel funzionamento efficace del mercato interno. In particolare, attribuisce all'UE il potere di armonizzare le normative nazionali, stabilendo standard uniformi per la vigilanza finanziaria, la protezione dei consumatori e la gestione del rischio.

Ancor prima dell'inclusione di questi articoli nel TFUE nel 2009, il percorso verso un mercato finanziario integrato dell'UE è stato segnato da tappe fondamentali, a partire dai primi sforzi per unificare i sistemi finanziari degli Stati membri sulla base dei principi di libertà di stabilimento e di prestazione dei servizi. Le origini di tali principi risalgono al Trattato di Roma, firmato nel 1957, che ha posto le basi per la creazione del mercato comune, abolendo le barriere alla libera circolazione di persone, servizi e capitali tra gli Stati membri. In linea con questa visione ambiziosa, il Consiglio ha adottato nel 1962 programmi generali volti a eliminare le restrizioni a tali libertà, aprendo la strada a una maggiore integrazione economica².

Una volta rimosse le barriere alla creazione del mercato comune, l'UE ha concentrato i propri sforzi sull'armonizzazione delle leggi, dei regolamenti e delle disposizioni amministrative nazionali, che si sono rivelati determinanti per la configurazione del panorama finanziario europeo. Tra queste iniziative, si ricorda la Prima Direttiva sull'assicurazione danni, adottata nel 1973, che mirava a creare un mercato unico per le assicurazioni non vita, imponendo agli Stati membri l'adozione di standard minimi di solvibilità e condotta. Tale iniziativa ha consentito agli assicuratori di operare oltre i confini nazionali all'interno di un quadro regolatorio coerente, favorendo la concorrenza nel settore assicurativo. Analogamente, la Prima Direttiva bancaria, emanata nel 1977, ha avuto l'obiettivo di facilitare l'insediamento e l'operatività delle

² Per quanto riguarda la libera prestazione dei servizi, vale la pena menzionare il *General Programme for the abolition of restrictions on freedom to provide services*, 15 gennaio 1962; analogamente, per quanto concerne la libertà di stabilimento, il riferimento è al Consiglio della Comunità Economica Europea, *General Programme for the abolition of restrictions on freedom of establishment*, 15 gennaio 1962.



banche in tutta l'UE mediante l'armonizzazione delle normative bancarie nazionali. Questa direttiva ha introdotto il concetto di "licenza bancaria unica", permettendo alle banche autorizzate in uno Stato membro di operare negli altri senza necessità di ulteriori autorizzazioni, rafforzando così la mobilità dei servizi bancari e contribuendo allo sviluppo di un sistema bancario europeo più interconnesso.

Gli sforzi di integrazione hanno raggiunto un momento cruciale con l'adozione dell'Atto Unico Europeo del 1987, che ha codificato nel diritto primario dell'UE gli obiettivi ambiziosi delineati nel Libro Bianco del 1985. Tale atto ha fissato la scadenza definitiva del 31 dicembre 1992 per il completamento del mercato interno. Su queste basi, la Commissione europea ha presentato nel maggio 1999 un ampio Piano d'Azione per i Servizi Finanziari, composto da 42 misure legislative e non legislative, da attuare entro il 2004. Questo piano articolato mirava a intervenire su vari ambiti del settore finanziario, tra cui i mercati dei titoli, la banca e le assicurazioni, con l'obiettivo di promuovere maggiore trasparenza, rafforzare la tutela dei consumatori e incentivare la concorrenza.

Il Piano d'Azione includeva iniziative fondamentali come la già citata Direttiva MiFID, volta a creare un ambiente di negoziazione più competitivo e trasparente nei mercati finanziari, stabilendo standard per i servizi di investimento e garantendo la protezione degli investitori. Inoltre, la Direttiva sui requisiti patrimoniali (CRD), introdotta nel 2013, ha istituito un quadro normativo unificato per la vigilanza prudenziale su banche e imprese di investimento, rafforzando la stabilità finanziaria nell'UE.

Attraverso queste direttive e regolamenti, l'UE ha compiuto progressi significativi verso la creazione di un mercato finanziario coeso e integrato, promuovendo la concorrenza e migliorando la protezione dei consumatori, contribuendo in ultima analisi alla stabilità e alla resilienza dell'intero sistema finanziario europeo.

1.2. La normativa UE nel settore finanziario

A partire dai primi anni 2000, l'UE ha progressivamente promosso un approccio regolatorio volto a disciplinare il settore finanziario. Attraverso l'adozione di regolamenti, direttive e standard articolati, l'UE ha cercato di armonizzare le pratiche finanziarie tra gli Stati membri, mitigare i rischi sistemici e promuovere una concorrenza leale. Questa strategia normativa riflette l'impegno dell'UE nel favorire un mercato finanziario sicuro ed efficiente, capace di adattarsi alle sfide e alle opportunità economiche in continua evoluzione.

È evidente che il settore finanziario sia particolarmente ampio e articolato, composto da numerosi sottosettori. Di conseguenza, l'Unione europea ha affrontato tale complessità regolando in modo meticoloso e specificando le regole operative per ciascun ambito. L'approccio complessivo dell'UE garantisce che tutti gli aspetti del mercato finanziario siano disciplinati da normative chiare e dettagliate, con l'obiettivo



di mantenere la stabilità, promuovere la trasparenza e tutelare gli operatori del mercato nei diversi segmenti finanziari.

1.2.1. Il settore bancario

Il settore bancario europeo opera all'interno di un quadro giuridico ampio e articolato, sviluppato nel corso degli anni dalle istituzioni della UE, che ha adottato una serie di direttive e regolamenti volti ad armonizzare le pratiche bancarie, rafforzare la vigilanza e tutelare i depositanti, promuovendo al contempo un mercato finanziario competitivo e integrato.

Il quadro normativo europeo per il settore bancario si fonda principalmente sulle due direttive cardine: la Direttiva 77/780/CEE del 1977 e la Direttiva 89/646/CEE del 1989, che hanno introdotto una prima regolamentazione organica per l'autorizzazione e la vigilanza degli enti creditizi. Negli anni successivi, tali direttive sono state integrate da ulteriori disposizioni legislative riguardanti i fondi propri e i coefficienti di solvibilità (Direttiva 89/299/CEE), la disciplina dei bilanci (Direttiva 86/635/CEE), e le procedure di vigilanza (Direttiva 92/30/CEE). In base a questa normativa, un ente creditizio autorizzato in uno Stato membro può aprire filiali o prestare servizi in altri Stati membri. Questo quadro ha favorito le operazioni transfrontaliere all'interno dell'UE, contribuendo alla creazione di un mercato finanziario più integrato e unificato.

Il quadro legislativo dell'UE è stato fortemente influenzato anche da standard e linee guida internazionali, come quelli sviluppati nell'ambito del *framework* di Basilea. Questo insieme di regolamenti bancari, elaborato dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria (BCBS), definisce principi in materia di gestione del rischio, adeguatezza patrimoniale e liquidità, con l'obiettivo di rafforzare la stabilità e la resilienza del sistema finanziario. In particolare, le successive versioni del *framework*, Basilea I, II e III, hanno introdotto regole sempre più rigorose per garantire la stabilità del sistema finanziario e ridurre il rischio di crisi bancarie.

All'interno dell'Unione europea, tale *framework* si è tradotto in una serie di direttive e regolamenti. Tra questi, la Direttiva sui requisiti patrimoniali (CRD IV) (2013/36/UE) e il Regolamento sui requisiti patrimoniali (CRR) (2013/575/UE) rappresentano i pilastri dell'attuazione europea di Basilea III, definendo il quadro per la vigilanza prudenziale su banche e imprese di investimento e rafforzando la resilienza del settore bancario globale rispetto agli shock finanziari. In particolare, la CRD stabilisce le regole per l'accesso alle attività creditizie e di investimento, nonché i requisiti di governance e di vigilanza applicabili a tali istituzioni. Il CRR, invece, definisce gli standard prudenziali minimi, inclusi i requisiti patrimoniali, i buffer di liquidità e i rapporti di leva finanziaria, al fine di garantire la stabilità e la solidità delle banche.

A seguito della crisi finanziaria, la tutela dei depositanti è diventata una priorità per i regolatori europei. Sulla base del quadro di vigilanza prudenziale, la Direttiva sul



risanamento e la risoluzione delle banche (BRRD) (Direttiva 2014/59/UE), adottata nel 2014, ha introdotto un meccanismo completo per la gestione delle banche in dissesto, minimizzando i rischi per le finanze pubbliche. Questa direttiva ha integrato la CRD e il CRR affrontando la necessità di strumenti efficaci per prevenire e risolvere le crisi bancarie. In particolare, la BRRD ha istituito un quadro per l'intervento precoce, la pianificazione della risoluzione e il meccanismo di *bail-in*, assicurando che azionisti e creditori si facciano carico delle perdite, tutelando così i contribuenti e preservando la stabilità finanziaria.

Nello stesso anno, l'UE ha adottato il Regolamento sul Meccanismo di Risoluzione Unico (SRMR) (Regolamento 2014/806/UE), che ha istituito un quadro unificato per la risoluzione delle banche in dissesto nell'area euro e negli Stati membri partecipanti. L'obiettivo era garantire un processo di risoluzione efficace e un'applicazione coerente delle regole, riducendo al minimo l'impatto sulla stabilità finanziaria e sui contribuenti. Il regolamento ha inoltre istituito il Fondo di Risoluzione Unico (SRF), finanziato da contributi del settore bancario, a sostegno delle azioni di risoluzione.

Sempre nel 2014, l'UE ha emanato la Direttiva sui sistemi di garanzia dei depositi (DGSD) (Direttiva 2014/49/UE), con l'obiettivo di armonizzare e rafforzare la protezione dei depositi in tutti gli Stati membri. In base a tale direttiva, i depositi bancari fino a 100.000 euro sono garantiti in caso di fallimento dell'istituto, offrendo maggiore sicurezza ai cittadini e contribuendo alla stabilità finanziaria.

Più recentemente, nell'aprile 2023, la Commissione europea ha presentato un pacchetto legislativo volto a riformare il quadro di gestione delle crisi e di assicurazione dei depositi (CMDI). Le riforme mirano a rafforzare i meccanismi disponibili per la gestione del dissesto delle banche di medie e piccole dimensioni, tradizionalmente meno considerate dalle misure europee esistenti. Il pacchetto include modifiche ai principali strumenti legislativi, come la Direttiva BRRD (2014/59/UE), il Regolamento SRMR (2014/806/UE) e la Direttiva DGSD (2014/49/UE), includendo un'iniziativa legislativa nota come *daisy chain proposal*, volta ad affrontare le interdipendenze all'interno dei gruppi bancari, rafforzandone la resilienza complessiva.

Se la riforma del CMDI ha rappresentato un passo significativo verso il rafforzamento della capacità dell'UE di gestire le crisi bancarie e garantire una solida protezione dei depositanti, nell'aprile 2023 la Commissione europea ha adottato una proposta per adeguare e migliorare ulteriormente il quadro esistente. L'obiettivo è consentire alle autorità di organizzare l'uscita ordinata dal mercato delle banche in dissesto, indipendentemente dalle loro dimensioni o dal modello di business, incluse le istituzioni più piccole.

Sulla base delle lezioni apprese dall'applicazione iniziale del quadro, la proposta introduce miglioramenti per dotare le autorità di risoluzione di strumenti ancora più efficaci. Questi strumenti garantiranno che, in tempi di crisi e quando la stabilità



finanziaria è a rischio, i depositanti, siano essi privati, imprese o enti pubblici, mantengano l'accesso ai propri conti. In particolare, la proposta facilita l'uso di reti di sicurezza finanziate dal settore, come il trasferimento di attivi e passività da una banca in dissesto a un'istituzione sana, al fine di tutelare i depositanti.

1.2.2. Mercati finanziari e relative infrastrutture

L'Unione europea ha progressivamente sviluppato un quadro normativo volto a disciplinare i servizi di investimento e le sedi di negoziazione, con l'obiettivo di rafforzare la concorrenza, la trasparenza e la tutela degli investitori all'interno dei mercati finanziari.

La pietra angolare di tale quadro è rappresentata dall'adozione della [Direttiva 2004/39/CE sui mercati degli strumenti finanziari \(MiFID I\)](#), che ha introdotto standard uniformi per la negoziazione degli strumenti finanziari negli Stati membri, promuovendo l'integrazione dei mercati, favorendo un contesto competitivo, e stabilendo principi fondamentali volti a garantire un'attività di negoziazione equa ed efficiente, rafforzando al contempo la fiducia degli investitori.

Riconoscendo la necessità di rivedere tale disciplina alla luce dell'evoluzione delle prassi di mercato e delle nuove sfide emerse, l'UE ha introdotto una revisione complessiva del quadro originario mediante l'adozione della [Direttiva 2014/65/UE \(MiFID II\)](#) e del [Regolamento \(UE\) n. 600/2014 sui mercati degli strumenti finanziari \(MiFIR\)](#). Tale provvedimento ha profondamente modernizzato la disciplina esistente, colmando lacune normative e allineando la regolamentazione ai progressi tecnologici e ai rischi emergenti.

In particolare, la MiFID II ha introdotto requisiti più stringenti in materia di trasparenza delle negoziazioni, imponendo obblighi di comunicazione *pre* e *post-trade* al fine di preservare l'integrità del mercato. Ha inoltre ampliato la tutela degli investitori, imponendo una maggiore trasparenza sui rischi, i costi e le commissioni associati ai prodotti e servizi di investimento. La direttiva ha altresì definito il perimetro di nuove sedi di negoziazione, quali le *Organised Trading Facilities (OTF)*, per rispondere alla crescente diversificazione delle piattaforme di mercato.

Il MiFIR ha completato la disciplina della MiFID II, stabilendo norme volte a garantire il ricorso alle sedi di negoziazione e ai sistemi di compensazione, favorendo così una concorrenza leale. Esso ha inoltre introdotto obblighi di rendicontazione standardizzati per tutte le attività di negoziazione, accrescendo la trasparenza e consentendo alle autorità di vigilanza un monitoraggio più efficace della stabilità finanziaria. Entrambi gli strumenti normativi sono stati oggetto di revisioni periodiche per mantenerne l'efficacia e la resilienza rispetto alla natura dinamica dei mercati finanziari.



In particolare, la [Direttiva \(UE\) 2021/338](#) ha modificato la MiFID II nell'ambito del *Capital Markets Recovery Package*, con l'obiettivo di ridurre gli oneri amministrativi gravanti sulle attività di investimento a sostegno della ripresa economica post-pandemica. Tale iniziativa è stata ulteriormente consolidata con la revisione congiunta di [MiFID II](#) e [MiFIR](#), che ha introdotto importanti emendamenti al quadro regolamentare. Il testo consolidato finale della revisione è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea l'8 marzo 2024, imponendo agli Stati membri di recepire le modifiche alla MiFID II entro il 29 settembre 2025.

Le revisioni perseguono l'obiettivo di accrescere la trasparenza dei dati di mercato, di potenziare la protezione degli investitori e di rafforzare la competitività dei mercati finanziari dell'UE. Tra le riforme più significative figurano la creazione di una banca dati consolidata dei mercati (*consolidated tape*) e il divieto relativo al cosiddetto *Payment for Order Flow (PFOF)*, al fine di promuovere l'equità e prevenire pratiche manipolatorie. Ulteriori modifiche, come la revisione delle norme sul *dark trading* (ad esempio il *single volume cap*), mirano a incrementare la competitività dei mercati dei capitali europei, contrastando il calo dei volumi di negoziazione e delle quotazioni. Gli aggiornamenti in materia di trasparenza *pre* e *post-trade* intendono inoltre migliorare la liquidità nei mercati dei derivati OTC, adeguando il quadro normativo alle esigenze operative del mercato.

Durante la fase di attuazione della revisione MiFID II/MiFIR, l'ESMA sarà incaricata di elaborare standard tecnici a supporto dell'implementazione, riguardanti in particolare le politiche di esecuzione degli ordini, i parametri di sospensione delle negoziazioni e la sincronizzazione degli orologi per consentire sistemi di reporting in tempo reale. Gli intermediari finanziari dovranno pertanto adeguarsi a tali aggiornamenti, volti a rafforzare la trasparenza, la protezione degli investitori e l'efficienza complessiva dei mercati finanziari.

Successivamente all'adozione della MiFID II e del relativo regolamento MiFIR, sono state introdotte ulteriori misure legislative destinate a perfezionare e ampliare il quadro dei mercati finanziari dell'UE. Tra queste si annoverano la [Direttiva \(UE\) 2019/2034](#) e il [Regolamento \(UE\) 2019/2033](#) relativi alle imprese di investimento, che hanno definito requisiti prudenziali proporzionati al profilo di rischio delle imprese, semplificando il regime per le realtà di dimensioni minori. Inoltre, il [Regolamento \(UE\) 2022/858](#) sulla tecnologia a registro distribuito (DLT) ha introdotto norme per la negoziazione di strumenti finanziari su piattaforme basate su blockchain, promuovendo l'innovazione in un contesto di sicurezza e trasparenza. In tale ambito si colloca anche la [Direttiva \(UE\) 2022/2555 \(NIS2\)](#), che ha rafforzato la resilienza delle infrastrutture digitali, comprese quelle utilizzate nei mercati finanziari, per fronteggiare le sfide emergenti in materia di cybersicurezza.

Se le politiche sopra menzionate si riferiscono prevalentemente ai servizi di investimento e alle sedi di negoziazione, con un'attenzione crescente alle sfide digitali,



nel più ampio contesto delle infrastrutture di mercato e dei mercati finanziari si possono includere anche le discipline relative ai contratti derivati e alle controparti centrali (CCP), nonché quelle concernenti l'accesso ai finanziamenti dei mercati dei capitali.

Per quanto riguarda i contratti derivati, la regolamentazione delle controparti centrali e dei trade repositories rappresenta un ambito di particolare rilievo per l'UE, in considerazione del ruolo sistemico dei derivati nei mercati globali. L'adozione del [Regolamento \(UE\) n. 648/2012 \(EMIR\)](#) ha costituito una tappa fondamentale nel rafforzamento della trasparenza del mercato dei derivati OTC, nella riduzione del rischio di controparte e nel consolidamento della stabilità finanziaria.

Data la rilevanza sistemica delle CCP, l'UE ha inoltre adottato [il Regolamento \(UE\) 2021/23](#) sul risanamento e la risoluzione delle controparti centrali (*CCP Recovery and Resolution Regulation*), che introduce un quadro per la gestione ordinata di eventuali crisi, salvaguardando la stabilità finanziaria e riducendo al minimo l'impatto sui contribuenti e sull'economia reale.

Entrambi i regolamenti sono soggetti a revisioni periodiche per garantirne l'adequatezza rispetto all'evoluzione dei mercati. In tale prospettiva, nell'agosto 2023 sono stati pubblicati nella Gazzetta ufficiale dell'UE due regolamenti delegati: il [Regolamento \(UE\) 2023/1616](#), che definisce i requisiti per i valutatori indipendenti e le metodologie di valutazione delle attività e passività delle CCP, e il [Regolamento \(UE\) 2023/1615](#), che stabilisce gli standard tecnici in materia di distribuzione dei compensi ai clienti diretti e indiretti.

Per quanto concerne l'accesso ai finanziamenti dei mercati dei capitali, si segnala l'iniziativa faro della *Capital Markets Union (CMU)*, che ha previsto una revisione complessiva del quadro normativo in materia di offerte pubbliche. La [Direttiva 2003/71/CE \(Direttiva Prospetto\)](#) ha armonizzato i requisiti relativi ai prospetti informativi, facilitando gli investimenti transfrontalieri e rafforzando la tutela degli investitori. Tale direttiva è stata successivamente sostituita dal [Regolamento \(UE\) 2017/1129](#), che ha introdotto un prospetto semplificato per le PMI, riducendo i costi di accesso al mercato dei capitali e migliorando la trasparenza informativa.

Infine, in materia di credito al consumo, [la proposta di direttiva del 2021](#) ha posto l'accento sulla necessità di valutare l'affidabilità creditizia del consumatore nell'interesse di quest'ultimo, prevenendo pratiche di concessione irresponsabile e fenomeni di sovraindebitamento. In tale contesto, [la nuova Direttiva \(UE\) 2023/2225 del 18 ottobre 2023](#), pubblicata nella Gazzetta ufficiale il 30 ottobre 2023, abroga la [Direttiva 2008/48/CE](#) e stabilisce il termine per il recepimento nazionale al 20 novembre 2025. La nuova direttiva mira a creare un quadro armonizzato che assicuri un elevato livello di tutela per tutti i consumatori dell'Unione, migliorando la trasparenza delle informazioni precontrattuali, rafforzando le valutazioni di merito creditizio, disciplinando la pubblicità dei crediti al consumo e introducendo misure specifiche a



tutela dei consumatori vulnerabili. Inoltre, la direttiva aggiorna la disciplina alla luce della crescente digitalizzazione dei servizi di credito, estendendo la protezione anche alle operazioni concluse online o a distanza.

1.2.3. Il settore assicurativo

La regolamentazione del settore assicurativo nell'Unione europea costituisce un elemento fondamentale del più ampio quadro finanziario dell'UE, concepito per garantire la stabilità dei mercati, tutelare i consumatori e promuovere l'attività transfrontaliera. Il comparto assicurativo riveste un ruolo chiave nel sistema finanziario europeo, in quanto fornisce strumenti di gestione del rischio, sostiene i flussi di investimento e assicura la protezione dei titolari di polizze.

A tal fine, l'Unione europea ha istituito un quadro giuridico articolato volto a disciplinare il settore assicurativo, il cui principale riferimento è la [Direttiva 2009/138/CE \(Solvency II\)](#). Adottata nel 2009, suddetta direttiva ha armonizzato le normative frammentarie che regolavano i settori delle assicurazioni per danni, delle assicurazioni sulla vita e della riassicurazione nei diversi Stati membri. L'obiettivo principale era quello di creare un mercato unico dei servizi assicurativi, garantendo al contempo la solidità e la resilienza delle società di assicurazione.

La direttiva ha introdotto condizioni chiare per l'esercizio dell'attività assicurativa all'interno dell'UE, imponendo alle imprese l'obbligo di ottenere l'autorizzazione da parte dell'autorità di vigilanza nazionale competente. Una volta ottenuta tale autorizzazione, le imprese possono operare in tutta l'Unione sulla base del principio di mutuo riconoscimento. Elemento centrale del quadro normativo è l'approccio basato sul rischio ai requisiti patrimoniali, articolato su due soglie principali: il Requisito Patrimoniale di Solvibilità (*Solvency Capital Requirement – SCR*), che garantisce la disponibilità di capitale sufficiente a coprire i rischi in condizioni normali di mercato, e il Requisito Patrimoniale Minimo (*Minimum Capital Requirement – MCR*), concepito come salvaguardia essenziale per i contraenti e gli assicurati. Inoltre, la direttiva impone alle imprese di assicurazione l'obbligo di adottare sistemi di gestione dei rischi solidi e integrati, al fine di identificare, misurare e controllare efficacemente potenziali rischi. A tali obblighi si affiancano rigorosi standard di governance, che includono disposizioni relative alla supervisione del consiglio di amministrazione, alle funzioni attuariali e ai controlli interni, compresi gli audit periodici.

La Direttiva II ha altresì introdotto obblighi stringenti in materia di vigilanza e di reporting a carico delle imprese assicurative. Le autorità nazionali di vigilanza sono investite della responsabilità di garantire il rispetto delle norme e di monitorare la solidità finanziaria delle imprese, mentre queste ultime sono tenute a trasmettere regolarmente informazioni riguardanti la loro situazione patrimoniale, la solvibilità e



l'esposizione ai rischi. Tali obblighi mirano a rafforzare la trasparenza e la fiducia all'interno del mercato assicurativo europeo.

Dalla sua adozione, la Direttiva *Solvency II* è stata oggetto di diverse revisioni volte ad adeguarla all'evoluzione delle condizioni di mercato e alle nuove esigenze regolamentari. In particolare, la [Revisione del 2021](#) ha introdotto misure finalizzate a rafforzare il principio di proporzionalità, ad allineare il settore assicurativo agli obiettivi di sostenibilità dell'Unione europea, nonché ad affrontare rischi sistemici emergenti, quali quelli connessi al cambiamento climatico, rafforzando la resilienza complessiva del settore di fronte alle nuove sfide economiche e ambientali.

1.2.4. La finanza sostenibile

«Il raggiungimento degli obiettivi climatici richiede una profonda trasformazione economica, che comporta implicazioni occupazionali e socioeconomiche. Garantire una transizione giusta rappresenta un elemento essenziale per un'azione climatica ambiziosa e uno sviluppo sostenibile. (...) I sistemi finanziari e i loro attori svolgono un ruolo fondamentale nel favorire una transizione giusta. Essi integrano le misure di politica economica favorevoli e, a loro volta, tali misure facilitano gli sforzi dei sistemi finanziari e dei loro attori verso una transizione equa»³.

Il sistema finanziario europeo occupa una posizione centrale nell'avanzamento delle ambizioni dell'Unione europea verso un'economia più verde, equa e inclusiva. Riconoscendo tale ruolo strategico, l'UE ha sviluppato un quadro normativo volto ad allineare i mercati finanziari agli obiettivi di sostenibilità. Il [Piano d'Azione per la Finanza Sostenibile \(Sustainable Finance Action Plan\)](#), implementato nel marzo 2018, rappresenta una strategia volta a integrare le considerazioni ambientali, sociali e di governance (ESG) nei processi decisionali di investimento e di gestione finanziaria. Tale piano mira a reindirizzare i flussi di capitale verso investimenti sostenibili, a gestire i rischi finanziari derivanti dai cambiamenti climatici e dalle disuguaglianze sociali, nonché a migliorare la trasparenza del mercato. Nel contesto del piano, viene sottolineato che «il settore finanziario è chiamato a svolgere un ruolo di primo piano; esso è in fase di rinnovamento per recepire l'esperienza della crisi finanziaria e, in questo contesto, può essere parte integrante della soluzione verso un'economia più verde e sostenibile».

Un pilastro fondamentale in tal senso è rappresentato dal [Regolamento \(UE\) 2020/852 sulla Tassonomia \(Taxonomy Regulation\)](#), che ha istituito un sistema di classificazione delle attività economiche sostenibili. Il regolamento ha definito i criteri per determinare se un'attività economica contribuisce in modo sostanziale agli obiettivi ambientali, quali

³ ILO (2022), *ILO Input Paper G20 Sustainable Finance Working Group Input Paper*, <https://g20sfwg.org/wp-content/uploads/2022/07/Finance-for-aJust-Transition-and-the-Role-of-Transition-Finance-ILO.pdf>



la mitigazione e l'adattamento ai cambiamenti climatici, nonché l'uso sostenibile delle risorse naturali. Esso ha introdotto tre obblighi principali: l'obbligo per gli Stati membri e per le istituzioni dell'UE di applicare la tassonomia nella regolamentazione dei prodotti finanziari o delle obbligazioni societarie qualificati come ambientalmente sostenibili; l'obbligo per i partecipanti ai mercati finanziari di comunicare in che misura i loro investimenti siano allineati alla tassonomia per i prodotti commercializzati come sostenibili; l'obbligo per le entità di interesse pubblico di includere informazioni sull'allineamento delle proprie attività alla tassonomia nelle sezioni non finanziarie delle relazioni finanziarie. Tali obblighi mirano a colmare le lacune informative per gli investitori, i quali, a loro volta, devono rendicontare il grado di allineamento dei propri prodotti finanziari agli obiettivi della tassonomia.

A complemento della tassonomia, il [Regolamento \(UE\) 2019/2088 sulla trasparenza in materia di sostenibilità nel settore dei servizi finanziari \(Sustainability-Related Disclosures Regulation, SFDR\)](#) si applica ai partecipanti ai mercati finanziari e ai consulenti, imponendo la divulgazione di informazioni su come i fattori ESG vengano integrati nelle decisioni di investimento e sull'impatto che tali investimenti hanno sugli obiettivi di sostenibilità. Il regolamento mira a garantire che gli investitori dispongano di informazioni affidabili, promuovendo decisioni consapevoli e una maggiore responsabilità nel settore finanziario.

Successivamente, il [Regolamento \(UE\) 2019/2089 relativo alla trasparenza in materia di sostenibilità per i parametri di riferimento \(benchmarks\)](#) ha ulteriormente rafforzato la trasparenza, introducendo obblighi di divulgazione per gli amministratori di indici di riferimento. In particolare, esso richiede che i parametri di riferimento, soprattutto quelli climatici, specifichino in che modo siano allineati agli obiettivi dell'Accordo di Parigi, favorendo così la coerenza nella misurazione e nella rendicontazione degli investimenti sostenibili.

Per completare il quadro della tassonomia, la Commissione europea ha adottato importanti atti delegati nel 2021. Tra questi, si segnala in particolare il [Regolamento delegato \(UE\) 2021/2139](#), entrato in vigore nel giugno 2021, che definisce in modo dettagliato i criteri tecnici volti a garantire che le attività economiche non arrechino danni significativi ad altri obiettivi ambientali. Inoltre, il [Regolamento delegato \(UE\) 2021/2178](#) chiarisce gli obblighi di rendicontazione per le imprese finanziarie e non finanziarie, migliorando la trasparenza sulle attività allineate alla tassonomia.

Oltre a tali regolamenti, ulteriori iniziative previste dal Piano d'Azione per la Finanza Sostenibile mirano a rafforzare l'integrazione dei principi ESG. In particolare, nel 2021 il piano è stato aggiornato con la [Strategia rinnovata per la finanza sostenibile \(Renewed Sustainable Finance Strategy\)](#). Tale strategia intende sostenere gli obiettivi del Green Deal europeo, promuovendo un contesto favorevole agli investimenti sostenibili da parte sia del settore privato sia di quello pubblico, con particolare attenzione all'integrazione dei rischi sociali ove rilevanti. La strategia individua sei aree



d'azione prioritarie: il potenziamento degli strumenti esistenti di finanza sostenibile per migliorare l'accesso alla finanza per la transizione; l'aumento dell'inclusività, fornendo a PMI e consumatori strumenti e incentivi adeguati per accedere ai finanziamenti per la transizione; il rafforzamento della resilienza economica e finanziaria rispetto ai rischi di sostenibilità; l'accrescimento del contributo del settore finanziario agli obiettivi di sostenibilità; la garanzia dell'integrità del sistema finanziario dell'UE, monitorandone la transizione verso la sostenibilità; la promozione di standard e iniziative internazionali in materia di finanza sostenibile, sostenendo i Paesi partner nei loro sforzi verso la sostenibilità.

Più recentemente, l'Unione europea ha introdotto la [Direttiva \(UE\) 2022/2464 relativa alla rendicontazione societaria di sostenibilità \(Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD\)](#), in vigore dal 5 gennaio 2023. Questa direttiva, parte integrante del Pacchetto sulla finanza sostenibile della Commissione europea, mira a modernizzare e rafforzare le norme relative alle informazioni sociali e ambientali che le imprese sono tenute a divulgare. Rispetto alla precedente Direttiva sulla rendicontazione non finanziaria (NFRD), la CSRD amplia in modo significativo il campo di applicazione, gli obblighi di *disclosure* e i requisiti di *reporting*. L'obiettivo principale della Commissione europea è quello di migliorare la rendicontazione di sostenibilità per sfruttare appieno le opportunità economiche offerte dal mercato unico, favorendo nel contempo la transizione verso un sistema economico e finanziario sostenibile e inclusivo. Tale iniziativa mira a garantire una maggiore trasparenza, consentendo a investitori, analisti, consumatori e altri portatori di interesse di valutare con maggiore accuratezza la performance di sostenibilità delle imprese europee, insieme ai rischi e agli impatti correlati.

Le istituzioni finanziarie sono anch'esse soggette agli obblighi previsti dalla CSRD. In particolare, si attendevano entro la fine del 2024 standard settoriali specifici per le banche; tuttavia, il Gruppo consultivo europeo per l'informativa finanziaria (EFRAG) ha recentemente annunciato un rinvio, prevedendo di procedere secondo una «nuova programmazione». Si prevede che tali standard introdurranno KPI aggiuntivi per le istituzioni finanziarie e possano fornire ulteriori linee guida sui quadri esistenti.

Nell'aprile 2024, l'UE ha inoltre adottato formalmente [la Direttiva \(UE\) 2024/1760 sulla dovuta diligenza delle imprese in materia di sostenibilità \(Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CSDDD\)](#), che introduce un obbligo giuridico per le grandi imprese con attività significative nell'UE di condurre verifiche di due diligence sugli impatti ambientali e sui diritti umani all'interno delle proprie operazioni e lungo le catene del valore. Questo passo rappresenta una tappa fondamentale nell'integrazione della responsabilità d'impresa nei processi di due diligence.

La CSDDD mira ad armonizzare i requisiti di due diligence negli Stati membri, assicurando condizioni di parità per le imprese operanti nel mercato unico. Essa stabilisce standard minimi di due diligence che gli Stati membri devono recepire nelle



rispettive legislazioni nazionali, lasciando loro la facoltà di introdurre requisiti più severi o di estendere l'ambito di applicazione a ulteriori attività.

L'inclusione del settore finanziario nella CSDDD è stata oggetto di intenso dibattito durante i negoziati, diventando un tema controverso tra gli Stati membri. Nonostante le pressioni, il settore finanziario è stato incluso nel campo di applicazione della direttiva, sebbene la due diligence a valle, relativa al monitoraggio delle attività dei soggetti che ricevono servizi o finanziamenti, sia stata esclusa. Tuttavia, tale esenzione presenta importanti riserve: le istituzioni finanziarie potrebbero essere indirettamente coinvolte qualora i loro partner commerciali, soggetti a obblighi di due diligence, richiedano informazioni sulle loro pratiche. Inoltre, le grandi istituzioni finanziarie devono predisporre piani di transizione coerenti con l'obiettivo di limitare il riscaldamento globale a 1,5°C, in linea con le previsioni dell'Accordo di Parigi, il che implica di fatto un certo livello di monitoraggio a valle, ad esempio riguardo all'utilizzo dei fondi concessi attraverso strumenti di finanziamento per la transizione o legati alla sostenibilità. La Commissione europea è incaricata di riesaminare, entro due anni, la possibilità di estendere gli obblighi di due diligence per il settore finanziario. In quanto direttiva, la CSDDD consente inoltre agli Stati membri di adottare misure più rigorose a livello nazionale.

Più recentemente, il [Pacchetto Omnibus](#) presentato dalla Commissione europea il 26 febbraio 2025 rappresenta un'iniziativa legislativa di ampio respiro volta a semplificare e armonizzare la normativa europea in materia di sostenibilità. Tale pacchetto comprende modifiche a diverse direttive chiave, tra cui la CSRD, la CSDDD, il Regolamento sulla Tassonomia e il Meccanismo di adeguamento del carbonio alle frontiere (CBAM). Gli obiettivi principali consistono nel ridurre gli oneri amministrativi per le imprese, nel rafforzare la certezza giuridica e nel garantire un'applicazione più coerente dei requisiti di sostenibilità all'interno dell'Unione.

Le proposte di modifica sono attualmente in fase di discussione presso il Parlamento europeo e il Consiglio. Qualora vengano adottate, esse dovrebbero rendere più agevole l'adempimento della normativa europea in materia di sostenibilità, favorendo una transizione più fluida verso pratiche sostenibili, pur mantenendo elevati standard di responsabilità e trasparenza tra gli Stati membri. Inoltre, il Pacchetto Omnibus introduce un meccanismo denominato *stop-the-clock*, previsto dalla [Direttiva \(UE\) 2025/794](#), che consente di posticipare l'applicazione di alcuni obblighi di rendicontazione e di due diligence, al fine di offrire alle imprese un periodo più ampio per prepararsi alla conformità, senza tuttavia compromettere gli obiettivi complessivi dell'agenda europea per la sostenibilità.



1.2.5. Il settore *Fintech*

La *fintech* (abbreviazione di *financial technology*) rappresenta una innovazione nel settore finanziario, caratterizzata dall'impiego della tecnologia per offrire servizi finanziari innovativi, efficienti e a basso costo. Dai pagamenti digitali ai prestiti *peer-to-peer* (P2P), dal *trading* algoritmico alla consulenza automatizzata (*robo-advice*), dal *crowdfunding* alle valute virtuali, la *fintech* ha profondamente cambiato il modo in cui imprese e individui interagiscono con i servizi finanziari.

Riconoscendone l'importanza, la Commissione europea ha lanciato nel settembre 2020 [la Strategia per la finanza digitale \(*Digital Finance Strategy*\)](#). Basata su ampie consultazioni pubbliche e sull'iniziativa *Digital Finance Outreach*, una serie di eventi dedicati alla *fintech* e all'innovazione digitale nel settore finanziario, la strategia comprende un insieme di misure legislative volte a creare un quadro solido e sicuro per i servizi finanziari digitali. Essa individua quattro priorità principali: eliminare la frammentazione nel Mercato unico digitale, adattare il quadro normativo dell'UE per favorire l'innovazione digitale, promuovere la finanza basata sui dati e affrontare le sfide e i rischi legati alla trasformazione digitale, compreso il rafforzamento della resilienza operativa digitale del sistema finanziario.

L'Unione europea non dispone di una singola normativa che disciplini tutti gli aspetti della *fintech*. Le imprese *fintech* che offrono servizi finanziari, come prestiti, consulenza finanziaria, assicurazioni o pagamenti, sono quindi tenute a rispettare lo stesso quadro giuridico applicabile alle imprese tradizionali che forniscono servizi analoghi. Di conseguenza, la regolamentazione del *fintech* dipende dalla specifica attività e si fonda su direttive chiave quali la [Direttiva 2000/31/CE \(commercio elettronico\)](#), la [Direttiva 2002/65/CE \(commercializzazione a distanza dei servizi finanziari ai consumatori\)](#), la [Direttiva 2009/110/CE \(moneta elettronica\)](#) e la [Direttiva 2015/2366/UE \(servizi di pagamento\)](#).

Per quanto riguarda i servizi di pagamento, la prima direttiva di rilievo è la Direttiva sui servizi di pagamento I (PSD I) ([Direttiva 2007/64/CE](#)), adottata nel 2007, che ha istituito l'Area unica dei pagamenti in euro (SEPA), armonizzando con successo i pagamenti con carta e i trasferimenti bancari all'interno dell'UE. Tuttavia, persistono alcune sfide, in particolare la frammentazione dei sistemi di pagamento online; per affrontare tali questioni, la Commissione europea ha introdotto la Direttiva sui servizi di pagamento II (PSD II) ([Direttiva 2015/2366/UE](#)), che ha sostituito la PSD I.

La PSD II è entrata in vigore il 12 gennaio 2016, con scadenza per il recepimento a livello nazionale fissata al 13 gennaio 2018. La nuova direttiva riflette i progressi tecnologici ed estende la definizione di servizi di pagamento, introducendo nuove categorie di fornitori: i prestatori di servizi di informazione sui conti (*Account Information Service Providers – AISPs*) e i prestatori di servizi di disposizione di ordini di pagamento (*Payment Initiation Service Providers – PISPs*). Questi prestatori terzi di



servizi (*Third Party Providers – TPPs*) sono ora soggetti agli stessi requisiti normativi delle istituzioni di pagamento tradizionali.

Inoltre, le banche sono obbligate a garantire ai TPP l'accesso ai dati dei conti dei clienti tramite interfacce di programmazione delle applicazioni (APIs), purché il cliente abbia espresso il proprio consenso. Un elemento centrale della PSD II è l'introduzione degli Standard tecnici di regolamentazione (*Regulatory Technical Standards, RTS*), che definiscono le procedure di comunicazione sicura e i protocolli di scambio dei dati. Sviluppati dall'Autorità bancaria europea (EBA) in collaborazione con la Banca centrale europea (BCE), gli RTS sono stati adottati dalla Commissione europea nel novembre 2017 e applicati nel settembre 2019. Tali norme impongono alle banche di creare canali di comunicazione sicuri per la condivisione dei dati con i TPP, sia adattando le interfacce di *online banking* esistenti, sia creando nuove interfacce dedicate. Suddette interfacce devono garantire lo stesso livello di prestazioni e disponibilità di quelle destinate ai clienti e prevedere adeguate misure di emergenza.

Un'altra area di grande rilievo nella regolamentazione del fintech è quella dei *cripto-asset*, ossia attività digitali registrate su un registro distribuito (*distributed ledger*). Il 9 gennaio 2019, sia l'ESMA (Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati) sia l'EBA hanno pubblicato rapporti sull'attuale stato e sull'evoluzione potenziale del quadro normativo dell'UE in materia di *cripto-asset*. Secondo l'ESMA, molti *cripto-asset* rientrano nella definizione di strumenti finanziari ai sensi della Direttiva sui mercati degli strumenti finanziari (MiFID II). Tuttavia, le autorità nazionali competenti incontrano difficoltà nell'interpretare e adattare la legislazione esistente alle caratteristiche peculiari dei *cripto-asset*. Contestualmente, alcune tipologie di *cripto-asset* restano al di fuori dell'attuale quadro normativo finanziario.

Il rapporto dell'EBA, da parte sua, analizza l'applicabilità della Direttiva sulla moneta elettronica e della Direttiva sui servizi di pagamento (PSD II) ai *cripto-asset*, evidenziando criticità specifiche relative ai fornitori di portafogli digitali (*wallet providers*) e alle piattaforme di scambio. Tra i *cripto-asset*, le criptovalute rappresentano la categoria più antica e riconosciuta, funzionando come una particolare forma di valuta virtuale. Sebbene l'UE non avesse ancora introdotto un regime regolamentare completo per le criptovalute, sono stati compiuti progressi significativi in ambito normativo. A seguito di una relazione della Commissione del giugno 2017, il Consiglio e il Parlamento europeo hanno deciso nel dicembre 2017 di estendere l'ambito di applicazione della Direttiva antiriciclaggio (AMLD5) ai cambi di valuta virtuale e ai fornitori di portafogli.

Da allora, il quadro normativo si è evoluto considerevolmente. Il Regolamento sui mercati delle cripto-attività (MiCA) ([Regolamento 2023/1114/UE](#)), adottato nel giugno 2023, ha introdotto un quadro armonizzato per gli emittenti e i prestatori di servizi di *cripto-asset*, prevedendo norme su autorizzazioni, obblighi di trasparenza, governance e abusi di mercato. In parallelo, il Regolamento sui trasferimenti di fondi (TFR)



([Regolamento 2023/1113/UE](#)), noto anche come *EU Crypto Travel Rule*, è entrato in vigore il 30 dicembre 2024, imponendo ai prestatori di servizi in cripto di raccogliere e trasmettere i dati identificativi del mittente e del destinatario di ogni trasferimento. Contestualmente, continuano ad applicarsi le norme antiriciclaggio: sia la Direttiva AMLD5 ([Direttiva 2018/843/UE](#)) sia la Direttiva AMLD6 ([Direttiva 2018/1673/UE](#)) hanno esteso gli obblighi di *due diligence*, monitoraggio delle transazioni e segnalazione ai cambi *fiat-crypto* e ai *wallet* con custodia.

A partire da gennaio 2025, le imprese di cripto-attività autorizzate ai sensi del MiCA devono inoltre rispettare il Regolamento sulla resilienza operativa digitale (DORA) ([Regolamento 2022/2554/UE](#)), che stabilisce obblighi di gestione dei rischi ICT, segnalazione degli incidenti e resilienza operativa. Per i token ancorati a valute (*E-Money Tokens*), possono sorgere doppi requisiti di licenza ai sensi sia del MiCA che della Direttiva sulla moneta elettronica. In certi casi, funzionalità assimilabili ai servizi di pagamento possono rientrare anche nell'ambito della PSD2 ([Direttiva 2015/2366/UE](#)). Inoltre, nell'ambito del *Crypto-Asset Reporting Framework* (CARF), i prestatori di servizi di cripto-attività sono tenuti a comunicare alle autorità fiscali nazionali le partecipazioni e le transazioni dei propri clienti. Permangono tuttavia diverse aree grigie: i protocolli di finanza decentralizzata (DeFi) che operano senza intermediari, gli NFT (*Non-Fungible Tokens*) non collegati a un asset sottostante e i titoli tokenizzati, già coperti dalla MiFID II, rimangono solo parzialmente inclusi nel campo di applicazione del MiCA.

Tra le altre questioni cruciali per il settore fintech, spicca quella della protezione dei dati e dei consumatori. Il pilastro della tutela dei dati personali nell'UE era la [Direttiva 95/46/CE](#), che regolava il trattamento dei dati personali. Tale direttiva è stata sostituita dal Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) ([Regolamento 2016/679/UE](#)), entrato in vigore nel 2016 e implementata a partire dal 25 maggio 2018. Occorre inoltre ricordare anche il Regolamento sulla resilienza operativa digitale per il settore finanziario (DORA) ([Regolamento 2022/2554/UE](#)), che istituisce un quadro completo per consentire alle istituzioni finanziarie di gestire e resistere ai rischi informatici e legati alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. In parallelo, [il Regolamento sui mercati delle cripto-attività \(MiCAR\)](#) fornisce chiarezza sugli standard per l'emissione di *cripto-asset* e la prestazione dei servizi correlati, segnando un passo importante nella regolamentazione dell'industria delle cripto in rapida crescita. Inoltre, il Regolamento sul regime pilota per le infrastrutture di mercato basate sulla tecnologia a registro distribuito ([Regolamento 2022/858/UE](#)) funge da normativa sperimentale, offrendo un ambiente controllato e flessibile per sperimentare innovazioni basate sulla blockchain. Nel loro insieme, queste iniziative dimostrano l'impegno dell'Unione europea a promuovere l'innovazione, garantendo al contempo stabilità, sicurezza e fiducia all'interno dell'ecosistema finanziario.



1.3. Il ruolo delle autorità di vigilanza dell'UE

Come evidenziato nei paragrafi precedenti, l'Unione europea ha istituito un sistema di vigilanza per supervisionare e regolamentare il settore finanziario, incluso il settore fintech. Questo quadro, noto come Sistema europeo di vigilanza finanziaria (*European System of Financial Supervision – ESFS*), è stato introdotto nel 2010 attraverso una serie di misure legislative finalizzate a garantire la stabilità finanziaria, l'integrità dei mercati e la tutela dei consumatori all'interno dell'UE.

Il Sistema europeo di vigilanza finanziaria comprende diversi componenti fondamentali, ciascuno con un ruolo specifico nella supervisione e regolamentazione del settore finanziario europeo. Il Comitato europeo per il rischio sistemico (*European Systemic Risk Board – ESRB*), istituito dal [Regolamento \(UE\) n. 1092/2010](#), è incaricato della vigilanza macroprudenziale sul sistema finanziario dell'Unione. Il suo obiettivo principale è individuare, prevenire e mitigare i rischi sistemici che potrebbero compromettere la stabilità del quadro finanziario dell'UE. Per raggiungere tale scopo, l'ESRB collabora strettamente con le Autorità europee di vigilanza (ESAs), le autorità nazionali di vigilanza e la Banca centrale europea (BCE).

Le Autorità europee di vigilanza (*European Supervisory Authorities, ESAs*) sono state istituite con i Regolamenti (UE) n. [1093/2010](#), [1094/2010](#) e [1095/2010](#), con l'obiettivo di assicurare un quadro normativo solido per il settore finanziario all'interno dell'Unione europea. Tali autorità sono responsabili della vigilanza microprudenziale, ovvero del controllo sulle singole istituzioni finanziarie per garantirne la solidità e la stabilità. Esse si occupano inoltre di assicurare l'applicazione delle norme finanziarie dell'UE negli Stati membri, promuovendo la coerenza regolamentare e riducendo i rischi di arbitraggio normativo. Attraverso l'elaborazione di linee guida, standard tecnici e il coordinamento tra i regolatori nazionali, le ESAs garantiscono un'attuazione uniforme delle norme finanziarie europee, mantenendo così la stabilità complessiva del sistema finanziario dell'Unione. Le tre autorità principali che compongono le ESAs sono: l'Autorità bancaria europea (*European Banking Authority, EBA*); l'Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati (*European Securities and Markets Authority, ESMA*), e l'Autorità europea delle assicurazioni e delle pensioni aziendali e professionali (*European Insurance and Occupational Pensions Authority, EIOPA*), ciascuna delle quali esercita funzioni specifiche nei rispettivi ambiti di competenza.

In particolare, l'EBA svolge un ruolo fondamentale nella supervisione della stabilità e integrità del settore bancario europeo. Nell'ambito del suo mandato, l'EBA elabora standard tecnici, emette linee guida regolamentari e stabilisce i quadri per la conduzione degli stress test sulle banche, volti a valutare la loro capacità di resistere a shock economici. Tali test sono strumenti essenziali per garantire la resilienza delle istituzioni finanziarie in periodi di turbolenza economica. Le responsabilità dell'EBA si estendono inoltre oltre la tradizionale vigilanza bancaria. Essa è coinvolta attivamente nell'attuazione di direttive cruciali dell'UE, come la Direttiva sui servizi di pagamento



(PSD II), che regola i servizi e i prestatori di pagamento, e la Direttiva sulla moneta elettronica (EMD2), che disciplina l'emissione di moneta elettronica.

Con l'ascesa della fintech, l'EBA ha dovuto affrontare nuove sfide, in particolare per quanto riguarda la regolamentazione dei *cripto-asset*. L'evoluzione delle valute digitali e delle tecnologie basate su *blockchain* ha spinto l'EBA a fornire orientamenti su come tali asset debbano essere inquadrati all'interno del sistema normativo dell'UE, assicurando che siano soggetti a un'adeguata vigilanza, al fine di proteggere gli investitori e mantenere la stabilità finanziaria.

Diversamente, l'ESMA è responsabile della vigilanza sui mercati dei titoli e sulle infrastrutture di mercato all'interno dell'UE. Il suo ruolo consiste nell'assicurare che tali mercati operino in modo trasparente, ordinato ed efficiente, con l'obiettivo principale di tutelare gli investitori. La supervisione dell'ESMA include l'attuazione della Direttiva sui mercati degli strumenti finanziari (MiFID II) e del Regolamento sui mercati degli strumenti finanziari (MiFIR), che insieme disciplinano la negoziazione degli strumenti finanziari nell'Unione europea. Una delle funzioni chiave dell'ESMA è fornire linee guida sulla classificazione dei *cripto-asset* come strumenti finanziari. Ciò è di particolare importanza, poiché molti di questi asset presentano caratteristiche sovrapponibili a quelle di strumenti finanziari tradizionali, come fondi di investimento o titoli, ma il loro status giuridico è spesso stato incerto. Le indicazioni dell'ESMA garantiscono che tali asset siano trattati in conformità con la normativa finanziaria dell'UE, inclusa la Regolamentazione sugli abusi di mercato (*Market Abuse Regulation – MAR*), che mira a prevenire la manipolazione del mercato e l'*insider trading*. L'EIOPA, invece, è incaricata di sovrintendere ai mercati assicurativi e previdenziali europei. Il suo obiettivo primario è tutelare i diritti degli assicurati e dei beneficiari dei regimi pensionistici, garantendo che le compagnie assicurative e i fondi pensione siano adeguatamente capitalizzati e in grado di far fronte ai propri obblighi. L'EIOPA svolge un ruolo cruciale nel mantenimento della stabilità del settore assicurativo, soprattutto nella gestione dei rischi derivanti da impegni di lungo periodo e dai cambiamenti demografici. Tuttavia, il mandato dell'EIOPA si è ampliato per affrontare i rischi emergenti legati ai prodotti assicurativi innovativi e all'integrazione delle tecnologie fintech nel settore. Con l'espansione dei big data, le compagnie assicurative fanno sempre più uso di algoritmi avanzati e tecniche di apprendimento automatico (*machine learning*) per definire i premi, valutare i rischi e gestire i sinistri. Di conseguenza, il ruolo dell'EIOPA si è evoluto per assicurare che tali progressi tecnologici non compromettano la tutela dei consumatori né la stabilità del mercato. L'EIOPA fornisce orientamenti sull'applicazione delle leggi sulla protezione dei dati, sulle questioni etiche legate all'uso dei big data e sulla regolamentazione dell'*insurtech*, ossia l'integrazione tra assicurazione e soluzioni tecnologiche innovative. Essa monitora inoltre l'impatto della digitalizzazione sui regimi pensionistici e sui prodotti assicurativi, assicurandosi che restino sostenibili e offrano un'adeguata tutela ai consumatori.



Nel loro insieme, queste autorità costituiscono uno strumento di vigilanza completo per il sistema finanziario dell'UE. Pur concentrandosi sui rispettivi settori, esse collaborano strettamente per affrontare le sfide trasversali, come quelle poste dalla fintech e dai *cripto-asset*. L'integrazione crescente della tecnologia nei servizi finanziari ha modificato profondamente il panorama regolamentare, rendendo necessaria un'azione coordinata per gestire nuovi rischi e opportunità. Attraverso l'attività delle ESAs, l'UE mira a promuovere un ambiente finanziario stabile e sicuro, in grado di adattarsi ai rapidi cambiamenti imposti dall'innovazione digitale. Le ESAs operano all'interno di un quadro normativo chiaramente definito, che stabilisce i loro poteri e le loro responsabilità. Una delle normative più significative in questo contesto è il [Regolamento \(UE\) n. 1024/2013](#), che ha istituito il Meccanismo di vigilanza unico (*Single Supervisory Mechanism, SSM*). Questo regolamento disciplina la cooperazione tra le ESAs e la BCE, fornendo una struttura per la collaborazione volta a garantire la stabilità finanziaria dell'UE. Un'altra normativa essenziale è la [Direttiva \(UE\) 2015/849](#), nota come Direttiva antiriciclaggio (AMLD), che ha esteso l'ambito di applicazione della vigilanza delle ESAs ai prestatori di servizi di asset virtuali e ai fornitori di portafogli digitali. Tale ampliamento delle competenze riflette la crescente importanza della fintech e degli asset digitali nel panorama finanziario. Inoltre, il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) riveste un ruolo cruciale nel garantire che le imprese fintech rispettino standard rigorosi in materia di protezione dei dati. Le ESAs sono incaricate di valutare il rispetto di tali standard da parte delle imprese fintech, tutelando i dati personali dei consumatori e, al contempo, favorendo l'innovazione.

Per rafforzare ulteriormente il quadro regolamentare e adattarlo alle sfide emergenti della fintech, la Commissione europea pubblica periodicamente comunicazioni volte a chiarire e affinare le responsabilità delle ESAs. Un esempio significativo è la [FinTech: A More Competitive and Innovative European Financial Sector](#) del 2018, che ha sottolineato la necessità per le ESAs di esaminare con attenzione sia i rischi che le opportunità connessi alle nuove tecnologie, come la tecnologia a registro distribuito e l'IA. Attraverso tali iniziative, le ESAs garantiscono che la regolamentazione finanziaria evolva di pari passo con l'innovazione tecnologica, mantenendo l'equilibrio tra promozione del progresso e tutela della stabilità finanziaria e dei consumatori. Più di recente, il Comitato di risoluzione unico (*Single Resolution Board – SRB*) ha promosso la strategia *Single Resolution Mechanism (SRM) Vision 2028*, implementata nel 2024, con l'obiettivo di rafforzare la capacità dell'UE di gestire efficacemente le crisi bancarie e di migliorare la stabilità finanziaria. Questa iniziativa mira a rendere la risoluzione delle banche in difficoltà più efficiente e prevedibile, riducendo i rischi per i depositanti e per il sistema finanziario. Un elemento centrale è lo sviluppo di un sistema automatizzato di risposta rapida, che consenta interventi tempestivi quando le banche affrontano difficoltà, preservando così la fiducia del mercato. La strategia pone inoltre l'accento su una maggiore coordinazione tra le autorità di risoluzione a livello europeo.



e nazionale, favorendo azioni più sincronizzate. Un'altra area di rilievo è il miglioramento della disponibilità degli strumenti finanziari per garantire la continuità dei servizi bancari essenziali durante una crisi, attenuandone l'impatto economico e sociale. Inoltre, la *SRM Vision 2028* prevede il rafforzamento del fondo di risoluzione, per affrontare scenari complessi caratterizzati da maggiore incertezza. Questo approccio complessivo mira a rendere il sistema bancario dell'UE più resiliente e a ridurre la necessità di interventi pubblici a carico dei contribuenti. Attraverso questi strumenti legislativi e quadri politici, il Sistema europeo di vigilanza finanziaria mantiene un approccio solido, integrato e coordinato alla supervisione del settore finanziario dell'Unione europea.

1.4. Le decisioni della Corte di giustizia dell'Unione europea nel settore finanziario e il ruolo delle autorità di vigilanza europee

La Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) svolge un ruolo fondamentale nell'interpretazione e nell'assicurare l'applicazione uniforme del diritto dell'Unione europea nel settore finanziario. Attraverso le proprie pronunce, la Corte non solo risolve controversie, ma chiarisce altresì la portata e l'applicazione della normativa europea, influenzando in tal modo l'operato delle autorità di vigilanza europee e contribuendo a delineare l'assetto giuridico del settore finanziario e della fintech. Parallelamente, le autorità di vigilanza – ossia l'Autorità bancaria europea (EBA), l'Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati (ESMA) e l'Autorità europea delle assicurazioni e delle pensioni aziendali e professionali (EIOPA) – insieme al Comitato europeo per il rischio sistemico (ESRB), sono incaricate di garantire la stabilità finanziaria, l'integrità dei mercati e la tutela dei consumatori nell'ambito dell'Unione europea. La giurisprudenza della CGUE spesso si integra con i le decisioni di suddetti organismi, fornendo orientamenti su questioni giuridiche e operative di rilievo.

Una decisione di particolare importanza che evidenzia l'interazione tra le istituzioni dell'UE e le autorità di vigilanza è la causa *Regno Unito contro Parlamento europeo e Consiglio* ([C-270/12](#)). Tale controversia ha riguardato i poteri conferiti all'ESMA dal Regolamento sulle vendite allo scoperto ([Regolamento n. 236/2012/UE](#)). Il Regno Unito sosteneva che alcuni poteri attribuiti all'ESMA, tra cui la facoltà di vietare o limitare la vendita allo scoperto in circostanze eccezionali, violassero il principio di attribuzione delle competenze e i limiti costituzionali dell'Unione. La Corte ha stabilito che i poteri dell'ESMA fossero conformi ai Trattati, sottolineando che la delega di specifici compiti alle autorità di vigilanza deve avvenire entro un quadro chiaramente definito e soggetto a condizioni rigorose. Tale decisione ha rafforzato la legittimità del ruolo delle autorità europee di vigilanza (ESAs) e chiarito i confini giuridici entro i quali esse operano. In particolare, questa sentenza mette in evidenza l'importanza della funzione dell'ESMA nel garantire la coerenza della regolamentazione finanziaria



all'interno dell'Unione europea. Ciò è particolarmente rilevante in materia di applicazione transfrontaliera e di prevenzione dell'arbitraggio regolamentare tra gli Stati membri. La pronuncia richiama altresì il principio di proporzionalità, affermando che eventuali restrizioni nazionali devono essere necessarie e rispettose dei diritti fondamentali. La sentenza sottolinea inoltre la tensione esistente tra le misure nazionali e l'armonizzazione a livello europeo, ribadendo l'importanza dell'uniformità regolamentare nel contesto dei mercati finanziari dell'UE. Essa riflette un obiettivo più ampio, volto a mantenere condizioni di parità, soprattutto nei settori della vigilanza e della supervisione dei mercati, nei quali eventuali divergenze tra Stati membri potrebbero compromettere l'integrità del sistema finanziario europeo.

Un'altra decisione significativa è *Landeskreditbank Baden-Württemberg contro BCE* ([C-450/17](#)). La causa verteva sulla richiesta, avanzata da una banca tedesca, di essere sottoposta alla vigilanza delle autorità nazionali piuttosto che della Banca centrale europea (BCE). In linea di principio, il Regolamento sul Meccanismo di vigilanza unico del 2014 (*SSM Regulation*) stabilisce che le banche "significative", ossia quelle con un attivo superiore a 30 miliardi di euro, siano soggette alla vigilanza diretta della BCE, mentre le altre rientrano nella competenza delle autorità nazionali. Le banche possono essere vigilate dalle autorità nazionali soltanto in presenza di "circostanze particolari". La causa è rilevante poiché la Corte di giustizia non si è limitata a constatare l'inesistenza di tali circostanze, ma ha affermato che la BCE possiede competenza in materia di vigilanza su tutte le banche dell'area dell'euro, incluse quelle considerate "meno significative", mentre le autorità nazionali sono coinvolte unicamente nell'attuazione decentrata delle decisioni della BCE. Tale decisione ha rafforzato la struttura gerarchica del sistema europeo di vigilanza bancaria, collocando la BCE al vertice.

Un orientamento analogo è stato ribadito nella causa *Crédit Agricole contro BCE* ([T-576/18](#)). In tale occasione, il Tribunale dell'Unione europea ha esaminato il ricorso proposto da Crédit Agricole contro la decisione della BCE di designare alcune sue controllate come "significative" ai fini della vigilanza nell'ambito del Meccanismo di vigilanza unico. Crédit Agricole sosteneva che tale decisione fosse ingiustificata. Il Tribunale ha tuttavia confermato la decisione della BCE, sottolineando che quest'ultima dispone di un ampio margine discrezionale nel determinare quali entità siano soggette alla sua vigilanza diretta, in conformità con il Regolamento SSM, rafforzando così l'autorità della BCE nel processo di supervisione.

Nel dicembre 2018, la Corte di giustizia si è pronunciata anche nella causa *Finanziaria d'Investimento Fininvest SpA (Fininvest), Silvio Berlusconi contro BCE* ([T-913/16](#)), relativa all'idoneità di Silvio Berlusconi quale azionista qualificato di Banca Mediolanum. La Corte ha stabilito che Berlusconi non poteva impugnare la decisione preliminare della Banca d'Italia, la quale aveva espresso parere negativo sulla sua idoneità, poiché tale decisione non costituiva l'atto finale. La Corte ha dichiarato che



solo la decisione definitiva adottata dalla BCE è rilevante e soggetta a controllo giurisdizionale da parte della CGUE, escludendo pertanto la possibilità di ricorso dinanzi ai giudici italiani. Questa pronuncia ha rafforzato l'autorità esclusiva della BCE in materia di valutazione degli azionisti significativi delle banche dell'Unione europea.

Per quanto concerne il ruolo dell'EBA, merita attenzione la causa *Fédération bancaire française (FBF) contro Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR)* ([C-911/19](#)). Nel novembre 2017, la FBF aveva proposto ricorso dinanzi al *Conseil d'État* francese, chiedendo l'annullamento di una dichiarazione dell'autorità di vigilanza bancaria francese, l'*Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR)*, con la quale quest'ultima aveva manifestato l'intenzione di conformarsi alle *Guidelines on Product Oversight and Governance* dell'EBA. Poiché la controversia coinvolgeva le linee guida dell'EBA, il *Conseil d'État* ha deferito varie questioni pregiudiziali alla Corte di giustizia.

Le linee guida dell'EBA mirano ad allineare i prodotti e i servizi finanziari agli interessi e ai bisogni dei clienti destinatari. Esse impongono alle istituzioni finanziarie obblighi volti a garantire che siano predisposti test dei prodotti prima del lancio, di monitoraggio continuo delle prestazioni e di intervento correttivo, al fine di tutelare gli interessi dei consumatori. Elaborate alla luce delle lezioni apprese dalla crisi finanziaria, tali linee guida si concentrano su standard organizzativi e di controllo interno per i produttori e i distributori di prodotti bancari al dettaglio, senza tuttavia affrontare la questione dell'adeguatezza del singolo prodotto per un determinato consumatore. L'8 settembre 2017, l'ACPR ha adottato formalmente tali linee guida per le istituzioni finanziarie da essa vigilate, circostanza che ha indotto la FBF a contestare la decisione, ritenendola eccedente rispetto alle competenze sia dell'EBA sia dell'ACPR. La Corte di giustizia ha chiarito, nella propria pronuncia, vari aspetti fondamentali che confermano il ruolo e l'ambito d'azione dell'EBA. In particolare, la Corte ha confermato che le linee guida dell'EBA rientrano nel mandato conferito all'Agenzia dal Regolamento (UE) n. 1095/2010. Ha sottolineato che tali linee guida mirano a garantire che le istituzioni finanziarie implementino efficaci processi di gestione del rischio e controlli interni adeguati ai mercati di riferimento, in particolare ai clienti al dettaglio. Questi principi contribuiscono a migliorare l'efficienza dei sistemi di individuazione e gestione dei rischi, nonché dei meccanismi di controllo interno, e si collocano pienamente nell'ambito delle funzioni di vigilanza dell'EBA. In conclusione, questa pronuncia mette in risalto il ruolo consultivo, ma al contempo incisivo, degli strumenti di *soft law* dell'EBA, i quali esercitano un'influenza rilevante sui quadri normativi nazionali.



#Capitolo 1 – Sintesi

Il presente capitolo esamina l'evoluzione della politica finanziaria e del quadro normativo dell'Unione europea, ripercorrendone lo sviluppo dalle prime fondamenta del Mercato unico fino alle più recenti riforme. Viene tracciata la sequenza delle maggiori novità normative nei settori bancario, dei mercati finanziari, delle assicurazioni, della finanza sostenibile e della fintech, mettendo in rilievo il ruolo svolto dalle autorità di vigilanza e dalla Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE).

Risultati principali

- **Fondamenti ed evoluzione:** Il quadro normativo dell'Unione in materia di servizi finanziari trae origine dai principi del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) relativi alla libertà di stabilimento, alla libera prestazione dei servizi, alla libera circolazione dei capitali e all'armonizzazione giuridica. Nel tempo, una serie di tappe fondamentali, dal Trattato di Roma alle prime direttive bancarie e assicurative degli anni Settanta, passando per l'Atto unico europeo del 1987 e il Piano d'azione per i servizi finanziari del 1999 (FSAP), ha progressivamente costruito le basi di un mercato finanziario europeo integrato.
- **Settore bancario:** Le prime direttive bancarie del 1977 e del 1989 hanno aperto la strada a una maggiore integrazione, successivamente consolidata con il pacchetto CRD/CRR, che ha attuato gli standard di Basilea III. Dopo la crisi finanziaria globale, riforme come la BRRD, la SRMR e la DGSD, e più recentemente il pacchetto CMDI, hanno rafforzato la tutela dei depositanti, introdotto meccanismi di *bail-in* e consolidato la gestione delle crisi a livello dell'UE.
- **Mercati finanziari e infrastrutture:** La direttiva MiFID I (2004) e i suoi successivi aggiornamenti (MiFID II/MiFIR, rivisti nel 2024) hanno ampliato la trasparenza, la protezione degli investitori e la governance dei dati. Il Regolamento EMIR (2012) e le norme sul recupero delle controparti centrali (CCP Recovery Rules, 2020) hanno affrontato i rischi sistemici legati ai derivati. L'agenda dell'Unione dei mercati dei capitali (CMU) ha introdotto il Regolamento sul prospetto (2017) e la nuova Direttiva sul credito ai consumatori (2023).
- **Assicurazioni:** Il regime Solvency II (2009) ha armonizzato la vigilanza prudenziale tra gli Stati membri, mentre la revisione del 2021 ha introdotto maggiore proporzionalità e un rafforzamento delle dimensioni legate alla sostenibilità.
- **Finanza sostenibile:** Il Piano d'azione del 2018 e la Strategia rinnovata del 2021 hanno integrato i principi ESG (ambientali, sociali e di governance) nel sistema finanziario. Tra gli strumenti cardine figurano il Regolamento sulla tassonomia (2020), il Regolamento SFDR (2019), la Direttiva CSRD (2022), la Direttiva CSDDD (2024) e le modifiche proposte attraverso il pacchetto Omnibus (2025), che vincolano maggiormente le istituzioni finanziarie agli obiettivi climatici, alla *due diligence* e alla pianificazione della transizione sostenibile.
- **Vigilanza e applicazione:** Il Sistema europeo di vigilanza finanziaria (ESFS), istituito nel 2010, ha dato vita al Comitato europeo per il rischio sistemico (ESRB) e alle autorità europee di vigilanza (EBA, ESMA, EIOPA). Nel settore bancario, il Meccanismo di vigilanza unico (SSM), sotto la guida della Banca centrale europea (BCE), ha rafforzato la supervisione centralizzata. La visione SRM 2028 punta a rendere la risoluzione delle crisi più efficiente e prevedibile.



- **Giurisprudenza della CGUE:** La giurisprudenza della Corte ha confermato le competenze dell'ESMA, ribadito la supremazia della BCE nella vigilanza, chiarito i limiti dei ricorsi degli azionisti e precisato la portata degli strumenti di *soft law*, consolidando nel complesso l'architettura regolamentare europea.

Nel suo insieme, il quadro delle politiche finanziarie dell'UE si è evoluto da un sistema di norme frammentate a una struttura multilivello e integrata, che combina vigilanza prudenziale, trasparenza dei mercati, sostenibilità ambientale e resilienza digitale. Tale percorso riflette un progressivo approfondimento dell'armonizzazione e un'integrazione crescente degli obiettivi digitali, ambientali e sociali nel cuore del diritto finanziario dell'Unione.

Implicazioni in termini di policy:

- Necessità di un allineamento continuo tra diritto finanziario e obiettivi di sostenibilità.
- Rafforzamento del coordinamento tra le autorità di vigilanza dei mercati e nei settori bancario, assicurativo e fintech.
- Ricerca di un equilibrio tra innovazione (fintech/cripto-attività) e stabilità, tutela dei consumatori e protezione dei lavoratori.
- Riconoscimento del ruolo centrale della CGUE nel chiarire le competenze istituzionali e garantire l'applicazione uniforme del diritto dell'UE.



2. LA REGOLAMENTAZIONE DELL'IA NEL SETTORE FINANZIARIO: SFIDE E LACUNE IN EUROPA ¹

2.1. Il possibile impatto dell'IA nel settore finanziario a livello europeo

Nell'analizzare l'impatto dell'IA nella finanza, è opportuno considerare come gli strumenti basati su tale tecnologia siano già stati impiegati nel settore da diversi anni.

Secondo un'indagine condotta dalla Commissione Europea sull'impatto degli strumenti dell'IA sulle imprese europee, gli intermediari finanziari, insieme alle aziende operanti nei settori dell'informatica e delle telecomunicazioni, risultano essere i principali utilizzatori di strumenti automatizzati, sia per le attività esterne d'impresa, sia per l'organizzazione e la governance interna (Commissione Europea, 2021). I dati dell'OCSE indicano che il 95% delle banche dell'Unione europea utilizza o sviluppa applicazioni di IA e apprendimento automatico (*machine learning*) per molteplici finalità. Anche le società di gestione patrimoniale e di investimento, così come le imprese fintech, fanno largo uso di tali strumenti (OCSE, 2024).

La principale ragione della crescente adozione dell'IA in ambito finanziario risiede nella grande disponibilità di dati (dati dei consumatori, movimenti di conto, dati di mercato, ecc.), la cui raccolta, classificazione e interpretazione possono essere significativamente agevolate dall'IA (Langenbucher, 2025). L'aumento della capacità computazionale dei sistemi di IA, unito alla loro maggiore accessibilità, consente infatti lo sviluppo e il perfezionamento di numerosi servizi finanziari (OCSE, 2021). Secondo l'OCSE, l'utilizzo dell'IA nel settore finanziario risponde a due obiettivi principali: da un lato, migliorare l'efficienza delle imprese attraverso la riduzione dei costi e l'aumento della produttività (ad esempio mediante l'automazione dei processi e il supporto alle operazioni di back-office); dall'altro, accrescere la qualità dei servizi e dei prodotti finanziari offerti ai consumatori (OCSE, 2024).

In relazione alle diverse tipologie di sistemi di IA attualmente impiegati nel settore finanziario, la letteratura scientifica propone una classificazione in tre categorie principali, basata sull'impatto potenziale dell'IA sui diritti fondamentali degli individui: sistemi di IA che incidono sull'accessibilità ai servizi finanziari per i clienti finali, influenzando direttamente su diritti fondamentali quali l'abitazione o la salute; sistemi di IA utilizzati per fornire servizi finanziari personalizzati, come quelli di consulenza in materia di investimenti; sistemi di IA connessi agli interessi economici dei clienti o degli

¹ Il presente capitolo e la relativa sintesi sono stati realizzati da Diletta Porcheddu (Fondazione ADAPT), Sara Prosdocimi (ADAPT) e Margherita Roiatti (Fondazione ADAPT).



operatori, come quelli impiegati per il trading ad alta frequenza, per l'esecuzione di stress test, la gestione dei requisiti patrimoniali o la definizione delle strategie di prezzo (Mazzini e Bagno, 2023).

Tra i sistemi appartenenti alla prima categoria, rivestono un ruolo di particolare rilievo i sistemi di valutazione del rischio di credito (*credit risk assessment*), ossia il *credit scoring*, che rappresentano una delle applicazioni dell'IA più diffuse a livello globale nel settore finanziario (OCSE, 2024). Rispetto agli approcci tradizionali, l'impiego dell'IA nella valutazione del rischio di credito consente di prevedere in modo più accurato i default, grazie alla capacità di gestire e processare quantità di dati molto più ampie, sia in termini di volume sia di variabili. Ciò permette di utilizzare informazioni alternative o complementari rispetto a quelle impiegate nei modelli statistici convenzionali (ad esempio, luoghi di acquisto preferiti, attività sui social media, abitudini di allenamento, ecc.).

Oltre a migliorare la capacità delle istituzioni creditizie di valutare l'affidabilità dei potenziali debitori, l'uso di dati alternativi può anche favorire l'accesso al credito da parte di soggetti altrimenti esclusi per mancanza di informazioni finanziarie standard o di una storia creditizia consolidata (*thin-file applicants*), promuovendo così l'inclusione finanziaria (Bonaccorsi di Patti et al., 2022; Langenbacher, 2025; OCSE, 2021). Tuttavia, i vantaggi connessi all'utilizzo dell'IA per il *credit scoring* devono essere bilanciati con i relativi rischi potenziali.

Uno dei principali rischi riguarda l'uso di dati personali per la valutazione dell'affidabilità creditizia. L'impiego di tali dati, potenzialmente riferiti ad aspetti sensibili come genere, razza, orientamento sessuale o appartenenza politica, può determinare effetti discriminatori o ingiusti nei risultati del credito. A questo proposito, la Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE), nel caso *SCHUFA (C-634/21)*, ha stabilito che l'utilizzo di strumenti decisionali automatizzati per attività di *credit scoring* è soggetto alle limitazioni previste dall'art. 22 del GDPR (Falletti, 2024).

Oltre a generare o perpetuare forme di parzialità, la ridotta spiegabilità dei modelli di IA rende difficile individuare, interpretare e segnalare eventuali discriminazioni nei processi di allocazione del credito alle autorità competenti (OCSE, 2021). Inoltre, la presenza di meccanismi discriminatori tende a innescare cicli di retroazione che rafforzano i livelli di parzialità: ad esempio, il rigetto sistematico delle richieste di credito da parte di determinati gruppi sociali, dovuto a un modello errato, può contribuire alla creazione e al consolidamento di distorsioni storiche nei dati (Bonaccorsi di Patti et al., 2022). I rischi menzionati connessi all'uso dell'IA nel *credit scoring* sono stati presi in considerazione dal legislatore europeo, che ha espressamente classificato tali sistemi tra quelli a "rischio elevato" ai sensi dell'AI Act (cfr. par. 2.2).

Tuttavia, i rischi legati al *credit scoring* rappresentano solo una parte dei pericoli potenziali derivanti dall'impiego dell'IA nella finanza. Un'indagine OCSE del 2024 ha



individuato nella cybersicurezza e nella manipolazione di mercato le due principali aree di rischio connesse all'uso dell'IA nel settore, seguite dai rischi di *bias* e discriminazione, nonché da quelli relativi alla privacy e qualità dei dati. I rischi di cybersicurezza sono associati alla vulnerabilità dei sistemi di IA ad attacchi informatici mirati ai processi decisionali, aggravati da tecniche di phishing o *deep fake* generate dall'IA. La manipolazione di mercato, la discriminazione e la protezione dei dati sono invece strettamente legate alla difficoltà di garantire che i modelli di IA operino su dati affidabili e adeguati (OCSE, 2024).

Un'ulteriore area di rischio individuata riguarda la spiegabilità e interpretabilità (*Explainability & Interpretability*) degli strumenti di IA. Tali strumenti sono spesso caratterizzati da una natura in stile “scatola nera”, che ostacola la tracciabilità della logica alla base del comportamento algoritmico e la possibilità di formulare valutazioni qualitative sui risultati, aumentando così l'opacità dei processi e dei meccanismi (Bonaccorsi di Patti et al., 2022).

La mancanza di trasparenza nell'uso dell'IA è ulteriormente aggravata dal fatto che le autorità europee e nazionali non dispongono di una conoscenza dettagliata dell'utilizzo di tali tecnologie da parte degli operatori del settore finanziario, i quali, nella maggior parte dei casi, non sono soggetti ad obblighi giuridici di informazione in merito all'uso o alla sperimentazione di meccanismi di IA (OCSE, 2024).

2.1.1. Un focus su lavoratrici e lavoratori del settore finanziario

Nel delineare le aree di rischio connesse all'utilizzo dell'IA nel settore finanziario, l'indagine OCSE citata nel paragrafo precedente pone un'attenzione marcata sulla tutela dei consumatori e sulle vulnerabilità tecniche cui possono essere soggette le istituzioni finanziarie, tralasciando tuttavia i potenziali rischi che l'IA può comportare per i lavoratori del settore finanziario.

Per comprendere la prospettiva dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore rispetto all'adozione dell'IA, è necessario fare riferimento ad altre indagini sul tema. Secondo un sondaggio condotto nel 2023 nei Paesi OCSE, sia i datori di lavoro sia i lavoratori attivi nel settore finanziario hanno segnalato un miglioramento delle prestazioni a seguito dell'introduzione dell'IA nei modelli organizzativi delle rispettive imprese. Inoltre, una larga parte dei lavoratori che utilizzano strumenti di IA ha dichiarato che tali tecnologie hanno migliorato le proprie prestazioni (79%), il grado di soddisfazione lavorativa (63%) e la salute mentale (54%), oltre ad aver integrato le proprie competenze (70%) e supportato efficacemente i processi decisionali (84%). Lo stesso sondaggio, tuttavia, ha evidenziato preoccupazioni da parte dei lavoratori in merito all'uso dei sistemi di IA nei processi di reclutamento, nelle decisioni disciplinari e nella raccolta estesa di dati personali. Inoltre, diversi lavoratori del settore finanziario che



hanno utilizzato l'IA hanno espresso timori riguardo alla stabilità occupazionale e alla riduzione salariale (Lane, Williams, Broecke, 2023).

In termini generali, l'impatto potenziale dell'IA sui lavoratori del settore finanziario appare poco esplorato, sia nella letteratura scientifica sia in quella "grigia". Tale lacuna viene solo parzialmente colmata dalla vasta produzione scientifica che analizza i rischi per i lavoratori, in senso generale, derivanti dall'introduzione dell'IA nei luoghi di lavoro (ad esempio: discriminazioni nei processi di selezione, aumento eccessivo dei ritmi di lavoro, sorveglianza invasiva, trattamento improprio dei dati personali, decisioni automatizzate che generano sanzioni ingiuste, effetti negativi sulla salute fisica e mentale, ecc.). Le conseguenze dell'adozione dell'IA sui lavoratori del settore finanziario risultano dunque ampiamente sottovalutate, confermando l'importanza di progetti che adottano un approccio settoriale, come il presente progetto. Per ottenere una prospettiva più mirata sul tema, è necessario fare riferimento a fonti di natura diversa, in particolare ai documenti elaborati dalle parti sociali di settore. In questo senso, un esempio significativo è rappresentato dalla Dichiarazione congiunta sugli aspetti occupazionali dell'IA, firmata il 14 maggio 2024² dalle parti sociali del settore finanziario a livello europeo (EBA, ESBG, EACB e UniEuropa Finance), pochi giorni dopo la pubblicazione del testo ufficiale dell'Artificial Intelligence Act (cfr. par. 2.1). I firmatari della Dichiarazione congiunta precisano sin dall'inizio che il loro principale obiettivo riguarda i "casi d'uso attuali e futuri in ambito risorse umane, inclusi la pianificazione e lo sviluppo del personale [...], la selezione del personale e il marketing [...], e la people analytics" (articolo II).

Essi evidenziano, in particolare, le implicazioni organizzative e occupazionali dell'IA, con specifico riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro (SSL), alla formazione e allo sviluppo delle competenze digitali (articolo V). Per quanto riguarda la SSL, le parti sociali europee raccomandano di "effettuare regolarmente valutazioni congiunte dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro che includano gli effetti della gestione algoritmica, in considerazione della sua intrinseca imprevedibilità" (lett. a). In materia di formazione e sviluppo delle competenze digitali, viene ritenuto necessario garantire percorsi formativi finalizzati all'adattamento alle nuove tecnologie, sia in termini di aggiornamento e riqualificazione professionale (*upskilling* e *reskilling*), sia di orientamento di carriera (lett. b). Oltre ai "tradizionali" diritti collettivi, che devono continuare a essere rispettati anche nei contesti lavorativi interessati dall'uso dell'IA (articolo IV), la Dichiarazione congiunta elenca una serie di "diritti digitali" individuali e collettivi riconosciuti ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia influenzato da sistemi di IA (articolo VI). Tra questi si annoverano: il diritto a un uso dell'IA nei processi di sorveglianza e monitoraggio che sia limitato, trasparente, proporzionato e legittimo

² Per una panoramica sull'argomento, si veda: D. Iodice, La Joint Declaration sulla "intelligenza artificiale" per il settore finanziario europeo: la primazia dell' "intelligenza collettiva" delle parti sociali, in *Diritto delle Relazioni Industriali* (DRI), 2024, n. 3, pp. 867-877.



(lett. a); il diritto a non essere soggetti a decisioni relative al rapporto e alle condizioni di lavoro basate esclusivamente su variabili automatizzate (lett. b); il diritto a che i propri dati personali siano trattati esclusivamente nel rispetto della normativa europea e nazionale vigente (lett. c). Nella sezione conclusiva della Dichiarazione, le parti sociali europee si impegnano a promuovere il documento a livello europeo, nazionale, settoriale e aziendale (anche multinazionale), incoraggiando al contempo le parti sociali nazionali ad adottare i principi in esso contenuti (articolo VIII).

2.2. L'AI Act: processo di approvazione ed elementi chiave

2.2.1. Quadro generale

Il 12 luglio 2024 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea il Regolamento (UE) 2024/1689 sull'IA (*Artificial Intelligence Act*, di seguito "AI Act"), che è pertanto entrato in vigore in tutti gli Stati membri. Il testo, frutto di anni di intense negoziazioni tra Parlamento europeo, Consiglio dell'Unione europea e altre istituzioni dell'UE, ha subito modifiche significative rispetto alla proposta originaria della Commissione Europea del 21 aprile 2021.

L'adozione del Regolamento europeo si colloca in un contesto internazionale dinamico e in evoluzione in materia di regolamentazione dell'IA. In particolare, si possono menzionare la Convenzione sull'IA, i Diritti Umani, la Democrazia e lo Stato di Diritto, firmata nel marzo 2024 dal Consiglio d'Europa, e il Processo di Hiroshima, promosso dai leader del G7 il 30 ottobre 2023, che ha portato all'adozione di Principi Guida Internazionali e di un Codice di Condotta per le organizzazioni che sviluppano sistemi di IA avanzati.

Nel contesto europeo, l'implementazione di un quadro regolatorio in materia di IA ha avuto origine da atti non vincolanti³, tra cui il più significativo è il Libro bianco sull'IA, pubblicato il 19 febbraio 2020. In tale documento, la Commissione Europea sottolineava i potenziali benefici dell'IA in diversi ambiti, dalla sanità ai mezzi di trasporto sostenibili, dall'aumento della produttività al miglioramento delle condizioni di lavoro, ma, al contempo, riconosceva la necessità di affrontare i rischi connessi (mancanza di trasparenza nei processi decisionali, potenziali effetti discriminatori, ecc.) attraverso la costruzione di un'IA "antropocentrica e affidabile". Tali principi trovano espressione nell'AI Act stesso: l'articolo 1, paragrafo 1, stabilisce che il Regolamento mira, da un lato, a "migliorare il funzionamento del mercato interno" e,

³ Communication on Digitising European Industry – Reaping the full benefits of a Digital Single Market (COM(2016) 180 final); Communication on Artificial Intelligence for Europe (COM(2018) 237 final); Coordinated Plan on Artificial Intelligence (COM(2021) 205 final); Resolution on a Comprehensive European Industrial Policy on Artificial Intelligence and Robotics (2018/2088(INI)); Communication on Building Trust in Human-Centric Artificial Intelligence (COM(2019) 168 final).



dall'altro, a “garantire un elevato livello di tutela della salute, della sicurezza e dei diritti fondamentali [...] inclusi la democrazia, lo Stato di diritto e la protezione dell'ambiente”. Questi principi sono stati definiti le basi del “costituzionalismo digitale europeo” (De Gregorio, 2021), insieme al principio di trasparenza, che occupa una posizione centrale nell'approccio antropocentrico europeo all'IA (Zappalà, 2024; Ciucciovino, 2024).

Il principio di trasparenza si manifesta anche nel rapporto tra fornitore e utilizzatore (*deployer*) dei sistemi di IA, così come definito dall'AI Act. L'utilizzo di un sistema di IA è subordinato a una valutazione di conformità ai requisiti del Regolamento, effettuata dal fornitore del sistema, il quale deve fornire all'utilizzatore (nel contesto lavorativo, il datore di lavoro) un'adeguata informazione circa il funzionamento del sistema. Tali informazioni devono consentire di comprenderne la logica, il livello di accuratezza (incluse le metriche), la robustezza, la sicurezza informatica, nonché eventuali circostanze note o prevedibili che possano comportare rischi per la salute, la sicurezza o i diritti fondamentali, specificando le caratteristiche dei dati di input e ogni altra informazione rilevante relativa ai set di dati impiegati per addestramento, validazione e test (art. 13, par. 1, AI Act).

Dall'altra parte, l'utilizzatore è tenuto a impiegare i sistemi di IA ad alto rischio in conformità con le istruzioni del fornitore (inclusa la finalità d'uso) e ad adottare misure tecniche e organizzative adeguate (art. 26, par. 1, AI Act). Il modello regolatorio europeo si distingue nettamente da quello adottato in altri contesti internazionali. Negli Stati Uniti, ad esempio, l'approccio è basato su meccanismi di co-regolazione, sulla condivisione di principi con le grandi imprese tecnologiche, sull'adozione di linee guida e sulla promozione dell'autoregolamentazione. L'Unione europea, invece, ha optato per prescrizioni dettagliate e vincolanti, come dimostra la scelta dello strumento giuridico, un Regolamento, direttamente applicabile in tutti gli Stati membri senza necessità di recepimento nazionale. Una delle ragioni di questa scelta può essere rintracciata nella struttura economica europea in materia di IA: l'UE non rappresenta un grande attore tecnologico globale, né possiede piattaforme o sistemi digitali dominanti, a differenza dei principali competitor mondiali, ovvero Stati Uniti e Cina. È possibile ipotizzare che, attraverso l'AI Act, l'Unione europea miri a proporsi come una entità regolatoria, capace di incoraggiare altri Paesi ad innalzare i propri standard di tutela nell'ambito dell'IA, analogamente a quanto avvenuto con il GDPR in materia di protezione dei dati personali (Peruzzi, 2024). Tale ruolo è rafforzato dalla portata extraterritoriale del Regolamento, che ne estende l'applicabilità anche ai fornitori di IA stabiliti in Paesi terzi, qualora immettano sistemi sul mercato dell'UE o ne permettano l'uso nel territorio dell'Unione, nonché ai fornitori e utilizzatori stabiliti in Paesi terzi i cui output siano impiegati all'interno dell'UE (art. 2, lett. a) e c)).

Occorre tuttavia sottolineare che l'AI Act istituisce un sistema normativo complementare rispetto ad altre fonti dell'ordinamento europeo e nazionale, senza



pregiudicarne l'applicazione. Il Regolamento precisa infatti che i suoi standard rappresentano un livello minimo di protezione e non impediscono agli Stati membri o all'Unione di mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli ai lavoratori, né di incoraggiare o consentire l'applicazione di contratti collettivi più vantaggiosi (considerando n. 9; art. 2, par. 11).

Da una prospettiva giuslavoristica, l'AI Act si collega quindi in modo intrinseco ad altri strumenti giuridici che incidono sul rapporto di lavoro, in particolare quelli relativi al trattamento dei dati personali, alla salute e sicurezza sul lavoro, alla parità di trattamento e alla non discriminazione (Cristofolini, 2024; Zappalà, 2024). L'Unione europea ha scelto di definire un sistema di regole fondato non su una rigida definizione di "intelligenza artificiale", ma su un approccio basato sul rischio (*risk-based approach*), che consente di modulare la tutela giuridica in funzione dell'intensità e delle caratteristiche dei rischi che il sistema algoritmico può comportare nei diversi contesti. Tale scelta garantisce una maggiore adattabilità ai rapidi sviluppi tecnologici e un'applicazione estesa a una pluralità di tecnologie (Zappalà, 2024).

L'AI Act classifica dunque i sistemi di IA in quattro categorie di rischio: inaccettabile, alto, limitato e minimo. A tali categorie corrispondono, rispettivamente: il divieto di immissione sul mercato o di utilizzo del sistema; l'imposizione di obblighi e requisiti specifici; oppure, nei casi di rischio limitato o minimo, l'adozione facoltativa di codici di condotta. Per quanto riguarda la categoria di rischio inaccettabile, è di particolare rilievo, dal punto di vista lavoristico, il divieto di utilizzo di sistemi di riconoscimento delle emozioni nei luoghi di lavoro e nei processi di selezione del personale, salvo che per motivi medici o di sicurezza, nonché il divieto di sistemi di categorizzazione biometrica finalizzati a dedurre caratteristiche sensibili come etnia, opinioni politiche, affiliazione sindacale, orientamento sessuale o credo religioso (art. 5, lett. f) e g)). È opportuno ricordare, tuttavia, che un elenco più ampio di pratiche di IA vietate è contenuto nelle Linee guida della Commissione sulle pratiche di IA proibite adottate in attuazione del Regolamento (UE) 2024/1689, alcune delle quali potrebbero impattare indirettamente sui contesti lavorativi. Inoltre, in virtù della natura "minima" del livello di tutela garantito dal Regolamento, ulteriori esempi di utilizzi inaccettabili potrebbero essere ricavati da normative nazionali o da altre fonti dell'UE. Molti usi dell'IA in ambito lavorativo che non rientrano nella categoria di rischio inaccettabile sono destinati a essere inclusi nella categoria di alto rischio (art. 6). Il Regolamento qualifica espressamente come ad alto rischio i sistemi di IA utilizzati nei settori dell'occupazione, gestione dei lavoratori e accesso al lavoro autonomo, qualora comportino un rischio significativo di danno per la salute, la sicurezza o i diritti fondamentali (Allegato III, punto 4).

Tuttavia, la valutazione circa l'esistenza di tale rischio dipende in larga misura dall'autovalutazione del fornitore, mentre l'utilizzatore (datore di lavoro) mantiene un ruolo tendenzialmente passivo (Ciucciovino, 2024). Esponenti del sindacato hanno



sottolineato che i datori di lavoro dovrebbero comunque essere ritenuti responsabili per qualsiasi danno significativo causato dai sistemi di IA nei luoghi di lavoro (Iodice, 2024). Ai sensi dell'art. 6, par. 3, lett. d), un sistema di IA deve comunque essere considerato ad alto rischio qualora effettui profilazione di individui, circostanza assai probabile nei casi di monitoraggio o decisioni automatizzate in ambito lavorativo. Pertanto, la classificazione di tali sistemi come a "rischio limitato" o "minimo" appare difficilmente sostenibile, se non in ipotesi marginali (Peruzzi, 2024; Cristofolini, 2024).

Non mancano, tuttavia, incertezze interpretative. È complesso, ad esempio, determinare correttamente la "significatività del rischio di danno" nella fase di sviluppo di un sistema di IA, poiché il danno può manifestarsi in modo graduale o differito, come nel caso degli effetti psicologici derivanti da un monitoraggio costante (Cristofolini, 2024). Inoltre, la gravità del danno deve essere valutata alla luce della finalità d'uso prevista del sistema, definita all'art. 3, par. 12, come "l'uso per il quale un sistema di IA è destinato dal fornitore". Tuttavia, sistemi impiegati per finalità diverse da quelle originarie possono comunque produrre effetti pregiudizievoli: ad esempio, strumenti sviluppati per migliorare la comunicazione a distanza (come le piattaforme di videoconferenza) possono essere successivamente impiegati per finalità di controllo o sorveglianza (Cefaliello e Kullman, 2022).

Infine, sul piano dei diritti collettivi, l'AI Act impone ai datori di lavoro che utilizzano sistemi di IA ad alto rischio che incidono sui lavoratori di informarli, insieme ai loro rappresentanti, dell'utilizzo di tali sistemi (art. 26, par. 7). Il Considerando n. 92 precisa tuttavia che tale obbligo non pregiudica gli obblighi di informazione e consultazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti previsti da altre norme europee o nazionali, confermando così la natura complementare dell'AI Act rispetto alla legislazione preesistente (Cristofolini, 2024).

2.2.2. Disposizioni applicabili al settore finanziario

Come evidenziato precedentemente, l'impiego dell'IA in ambito finanziario è già ampiamente diffuso e con ogni probabilità si intensificherà ulteriormente nei prossimi anni. Il legislatore europeo, nel redigere l'AI Act, ha tenuto conto di tale fenomeno, includendo alcune disposizioni direttamente riferite al settore finanziario. In primo luogo, occorre osservare che, ai sensi del Considerando 58 dell'AI Act, i sistemi di IA destinati a valutare l'affidabilità creditizia delle persone fisiche o a determinare il relativo punteggio di credito (con l'eccezione dei sistemi di IA utilizzati ai fini del rilevamento delle frodi finanziarie) devono essere considerati ad alto rischio. Il legislatore europeo ribadisce tale principio includendo esplicitamente i sistemi di *credit scoring* nell'elenco dei sistemi di IA ad alto rischio contenuto nell'Allegato III dell'AI Act (art. 5, lett. b).



Inoltre, con riferimento agli obblighi dei soggetti utilizzatori (*deployers*) di sistemi di IA ad alto rischio, l'AI Act stabilisce che i soggetti utilizzatori che siano enti di diritto pubblico, ovvero entità private che forniscono servizi di interesse pubblico, nonché gli utilizzatori di sistemi di IA ad alto rischio di cui ai punti 5, lett. b) e c), dell'Allegato III (vale a dire i sistemi di *credit scoring* e gli strumenti utilizzati per il calcolo dei premi delle assicurazioni sulla vita), debbano effettuare una valutazione dell'impatto sui diritti fondamentali derivante dall'impiego di tali sistemi (art. 27 AI Act).

La Valutazione d'Impatto sui Diritti Fondamentali (*Fundamental Rights Impact Assessment*, FRIA) è prevista anche in altri regolamenti europei di rilievo, come il Regolamento (UE) n. 679/2016 (*General Data Protection Regulation*, GDPR) e il Regolamento (UE) n. 2065/2022 relativo al mercato unico dei servizi digitali (*Digital Services Act*). Tuttavia, nel contesto dell'AI Act, la FRIA è obbligatoria solo per una gamma ristretta di utilizzatori, tra cui sono invariabilmente inclusi gli operatori dei servizi finanziari, sia per il riferimento alle "entità private che forniscono servizi di interesse pubblico", sia per l'uso dei "sistemi di *credit scoring*".

Secondo alcuni esperti di diritto del lavoro, la tipologia di utilizzatori menzionata nell'articolo 27 indica che la tutela giuridica da esso prevista è rivolta principalmente agli individui in qualità di cittadini e consumatori, piuttosto che di lavoratori. Ad esempio, gli operatori dei servizi finanziari sono contemplati non tanto per l'uso dell'IA all'interno del luogo di lavoro, quanto per il rischio di discriminazione nei confronti dei clienti derivante dall'impiego di sistemi di IA nella valutazione della loro affidabilità creditizia (Cristofolini, 2024).

Infine, l'AI Act prevede che, quando le istituzioni creditizie siano fornitrici o utilizzatrici di sistemi di IA ad alto rischio, alcune delle relative disposizioni si considerano adempiute qualora tali istituzioni rispettino la normativa settoriale dell'UE (ad esempio, qualora siano già tenute a predisporre un sistema di gestione della qualità o a monitorare il funzionamento dei sistemi di IA ad alto rischio sulla base delle istruzioni d'uso); altre disposizioni, invece, possono essere adempiute congiuntamente o nell'ambito dell'osservanza delle norme di suddetta legislazione a livello settoriale (ad esempio in materia di gestione del rischio o di conservazione della documentazione tecnica e dei registri) (Mazzini e Bagno, 2023).

L'AI Act menziona esplicitamente (e/o implicitamente) l'uso dell'IA in ambito finanziario solo con riferimento ai sistemi di IA ad alto rischio. Tuttavia, il settore bancario può essere interessato anche dall'impiego di sistemi di IA caratterizzati da livelli di rischio inferiori, i quali, in virtù del carattere "complementare" dell'AI Act, saranno disciplinati dalla normativa europea preesistente, applicabile indipendentemente dalla tecnologia utilizzata. Ciò è precisato dallo stesso AI Act, laddove stabilisce che "il diritto dell'Unione in materia di servizi finanziari comprende norme e requisiti di governance interna e di gestione del rischio applicabili alle istituzioni finanziarie regolamentate nell'erogazione di tali servizi, anche quando esse impiegano sistemi di IA", e individua



le autorità nazionali già competenti per l'applicazione di tale normativa come generalmente competenti anche per la vigilanza sull'attuazione dell'AI Act (art. 74, n. 6; Considerando 158).

Pertanto, nell'Unione europea, i sistemi di IA impiegati nel settore bancario saranno soggetti alle disposizioni della Direttiva MiFID II (*Markets in Financial Instruments Directive II* – 2014/65/UE) e dei relativi regolamenti delegati della Commissione, che prevedono obblighi per le imprese di investimento e le sedi di negoziazione impegnate nel *trading* algoritmico.

Considerata l'importanza dell'infrastruttura digitale per l'impiego dell'IA, i sistemi di IA utilizzati in ambito finanziario saranno altresì soggetti alle norme europee in materia di resilienza operativa digitale e gestione dei rischi ICT, quali il *Digital Operational Resilience Act* (DORA) (Reg. 2022/2554) e le Linee guida dell'Autorità Bancaria Europea sulla gestione dei rischi ICT e di sicurezza (EBA/GL/2019/04).

I sistemi di IA impiegati nel settore finanziario dovranno inoltre rispettare la normativa europea in materia di protezione dei dati personali (Reg. 679/2016, GDPR) e di tutela dei consumatori. Con riferimento a quest'ultima, va sottolineato che l'articolo 5 della Direttiva sulle pratiche commerciali sleali (Direttiva 2005/29/CE) stabilisce che sono considerate tali le pratiche che alterano in modo sostanziale, o che sono suscettibili di alterare in modo sostanziale, il comportamento economico medio del consumatore, richiamando la necessità di prestare particolare attenzione ai consumatori vulnerabili (OECD, 2024).

Per quanto riguarda la legislazione nazionale, va osservato che quasi tutti gli Stati membri dell'UE non dispongono di una regolamentazione settoriale esplicita sull'uso dell'IA in ambito finanziario. Secondo l'OCSE, ciò può essere spiegato dal fatto che la normativa finanziaria esistente, che fa riferimento a una vasta gamma di materie quali la discriminazione, la gestione del rischio, la tutela dei consumatori e la cybersicurezza, è applicabile indipendentemente dal tipo di tecnologia impiegata (cioè anche qualora l'IA non sia espressamente menzionata) (OECD, 2024).

2.3. L'impatto dell'AI Act sulla legislazione nazionale di alcuni Stati membri dell'UE, Paesi candidati e Paesi SEE

Come menzionato al paragrafo 2.1, l'AI Act non necessita di trasposizione nell'ordinamento giuridico nazionale: in quanto Regolamento europeo, esso è direttamente applicabile in tutti gli Stati membri a partire dalla sua entrata in vigore (art. 288 TFUE). Inoltre, poiché una delle basi giuridiche su cui si fonda l'adozione dell'AI Act, ossia l'articolo 116 TFUE, concerne le condizioni di concorrenza nel mercato interno dell'Unione, il Regolamento risulta direttamente applicabile anche nei Paesi dello Spazio Economico Europeo (SEE) (Islanda, Liechtenstein e Norvegia). L'AI Act



sarà pertanto integrato nei quadri normativi nazionali degli Stati membri, i quali possono già comprendere leggi e regolamenti che incidono indirettamente sulla disciplina dell'utilizzo dell'IA nei luoghi di lavoro, come la normativa in materia di protezione dei dati personali, proprietà intellettuale, non discriminazione, tutela dei consumatori e sicurezza informatica. Inoltre, alcuni Stati membri dell'UE e Paesi SEE stanno attualmente elaborando ulteriori normative organiche in materia di IA, circostanza che determina la coesistenza di diverse fonti legislative volte a regolare la medesima materia.

Alla luce di tale scenario, il presente paragrafo illustra le principali fonti legislative nazionali che disciplinano, in modo diretto e/o indiretto, gli aspetti occupazionali dell'uso dell'IA nei Paesi su cui si concentra il progetto FinAI (ossia Danimarca, Finlandia, Francia, Grecia, Ungheria, Islanda, Italia, Norvegia, Romania, Spagna, Svezia e Turchia), analizzandole altresì nel contesto delle strategie e politiche governative in materia di IA, ove esistenti. Nonostante la Turchia non appartenga né all'Unione europea né allo Spazio Economico Europeo, essa è inclusa tra i Paesi di interesse in virtù della sua consolidata tendenza ad armonizzare la struttura e i contenuti della propria legislazione nazionale a quelli delle Direttive e dei Regolamenti europei concernenti le medesime tematiche.

2.3.1. Danimarca

L'attuale strategia nazionale danese di digitalizzazione 2024-2027, approvata dal Parlamento nel febbraio 2024, si articola in 29 iniziative, diverse delle quali dedicate specificamente all'IA. Inoltre, l'Autorità danese per la protezione dei dati personali (*Danish Data Protection Agency*) e l'Agenzia per il governo digitale (*Agency for Digital Government*) hanno istituito un supporto volto a fornire orientamento e consulenza alle imprese e alle autorità pubbliche in materia di legislazione sulla protezione dei dati durante la fase di sviluppo o utilizzo di soluzioni basate su IA, ad esempio, offrendo gratuitamente competenze tecniche e giuridiche. Per quanto riguarda il quadro normativo, va osservato che attualmente in Danimarca non esistono leggi o regolamenti specifici che disciplinino direttamente l'IA, e che l'AI Act rappresenta pertanto la principale fonte normativa in materia⁴. Tuttavia, l'uso dell'IA è soggetto alla legislazione nazionale danese, tra cui: la Legge danese sulla protezione dei dati personali (*Danish Data Protection Act, Lovbekendtgørelse 2024-03-08 n. 289*); la Legge danese sul diritto d'autore (*Danish Copyright Act, Lovbekendtgørelse 2023-08-20 n. 1093*); la Legge danese sui segreti commerciali (*Danish Trade Secrets Act, Lov 2018-04-25 n. 309 om forretningshemmeligheder*). Nel contesto lavorativo, qualora vengano impiegati strumenti di IA nei processi di reclutamento e selezione del personale, essi devono rispettare quanto previsto dalla Legge danese sulla non

⁴ Fatta eccezione per gli ambiti che rientrano nella clausola di *opt-out* della Danimarca rispetto al diritto dell'Unione Europea, in particolare nei settori della giustizia e degli affari interni.



discriminazione nell'occupazione (*Danish Employment Non-discrimination Act*) e dalla Legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne (*Act on Equal Treatment between Men and Women, Ligebehandlingsloven*), che vietano la discriminazione dei lavoratori sulla base di criteri illeciti. L'Agenzia danese per il governo digitale è stata designata quale autorità di vigilanza di mercato coordinatrice per l'IA, incaricata di supervisionare l'attuazione delle disposizioni dell'AI Act a livello nazionale. Con specifico riferimento al settore finanziario, si segnala che l'Autorità danese di vigilanza finanziaria (*Danish Financial Supervisory Authority, DFSA*) ha pubblicato un Libro Bianco finalizzato a fornire alle imprese operanti nel comparto finanziario strumenti e linee guida in materia di etica dei dati nell'utilizzo di soluzioni di IA.

2.3.2. Finlandia

Negli ultimi anni, il governo finlandese si è mostrato particolarmente attivo nella regolamentazione dell'IA. Già nel 2017, la Finlandia ha lanciato una delle prime strategie nazionali all'interno dell'Unione europea, intitolata *Finland's Age of Artificial Intelligence*. Tale strategia è stata successivamente aggiornata nel 2020, a seguito di una serie di programmi e politiche complementari. Nel 2021, il governo finlandese ha inoltre adottato il progetto *Avoiding AI Biases*, volto a individuare i rischi di discriminazione connessi ai sistemi di IA esistenti e a quelli in fase di sviluppo. Nella primavera del 2024, parallelamente alle fasi conclusive del processo di adozione dell'AI Act, il governo finlandese ha istituito un gruppo di lavoro incaricato di valutare se e in quale misura fosse necessario introdurre una normativa nazionale di attuazione dell'AI Act. Tale Gruppo è stato altresì incaricato di disciplinare i contesti di sperimentazione regolamentare (*regulatory sandboxes*) relativi all'IA e di occuparsi della designazione delle autorità di vigilanza competenti. Con riferimento a quest'ultimo compito, si segnala che un progetto di atto di esecuzione pubblicato nell'ottobre 2024 prevede la designazione di dieci autorità di vigilanza del mercato già esistenti (competenti, tra gli altri, in materia di sicurezza dei prodotti, traffico stradale, infrastrutture digitali, dispositivi medici e servizi finanziari) quali responsabili della supervisione dell'attuazione dell'AI Act nei rispettivi settori di competenza.

Attualmente, tuttavia, non esiste una legislazione nazionale specifica che disciplini in modo diretto l'IA. L'uso e lo sviluppo dei sistemi di IA devono comunque conformarsi alle disposizioni della Legge sulla protezione dei dati personali (*Tietosuoja laki*, 2019) e ad altre normative pertinenti in materia di tutela della privacy e protezione dei dati, come la Legge sulla tutela della privacy nella vita lavorativa n. 759/2004 (*Laki yksityisyyden suojasta työelämässä*). Ulteriori discipline rilevanti riguardano la sicurezza informatica, ad esempio, il nuovo disegno di legge volto a recepire la Direttiva NIS2, e la proprietà intellettuale, comprendente la Legge sul diritto d'autore (*Copyright Act*), la Legge sui disegni registrati (*Registered Designs Act*) e la Legge sui brevetti (*Patents Act*).



2.3.3. Francia

Nel 2017, il governo francese ha lanciato la Strategia Nazionale per l'IA, articolata in due fasi. La prima fase (2018-2022) mirava a dotare la Francia di capacità di ricerca competitive nel campo dell'IA; la seconda fase (2021-2025) è invece volta a favorire la diffusione dell'IA all'interno del tessuto economico nazionale e a sostenere lo sviluppo in settori prioritari. Nonostante tali iniziative, attualmente la Francia non dispone di una legislazione espressamente dedicata alla regolamentazione diretta dell'IA, lasciando così che l'AI Act rappresenti la principale fonte normativa generale in materia. Il legislatore francese ha comunque già intrapreso alcune azioni per adattare il quadro normativo nazionale alla transizione digitale. Un esempio significativo è la Legge per una Repubblica Digitale (*Loi pour une République numérique*, Legge n. 2016-1321), che ha modificato numerosi testi legislativi esistenti, introducendo disposizioni volte a regolare l'introduzione delle nuove tecnologie digitali in diversi ambiti dell'ordinamento, quali: il Codice delle relazioni tra cittadini e pubblica amministrazione, il Codice della giustizia amministrativa, il Codice dell'organizzazione giudiziaria, il Codice del consumo, il Codice delle poste e delle comunicazioni elettroniche, il Codice del lavoro e la normativa in materia di proprietà intellettuale. Di conseguenza, diverse normative nazionali hanno il potenziale di incidere indirettamente sulla disciplina dell'IA in Francia, tra cui la legislazione antitrust e sulla concorrenza, il Codice della sanità pubblica, le leggi sulla protezione dei dati personali, la normativa in materia di responsabilità civile e per danno da prodotto difettoso, nonché la legislazione in materia di sicurezza e cybersicurezza. Tuttavia, attualmente un solo progetto di legge è specificamente volto a modificare la normativa nazionale per affrontare le sfide poste dall'IA: si tratta della *Proposition de loi n° 1630/2023*, che propone modifiche alle disposizioni sul diritto d'autore contenute nel Codice francese della proprietà intellettuale (*Code de la propriété intellectuelle*, CPI).

Con riferimento al contesto lavorativo, il Codice del lavoro francese (*Code du Travail*) contiene numerose disposizioni applicabili all'impiego dell'IA. Tra queste, si segnalano le norme che impongono al datore di lavoro il rispetto dei principi di finalità, riservatezza, pertinenza e trasparenza nella fase di reclutamento (artt. L.1211-6 e seguenti) e nelle attività di controllo dei lavoratori. Inoltre, il datore di lavoro non può utilizzare sistemi di IA che generino discriminazioni dirette o indirette tra i dipendenti (art. L.1131-1) ed è tenuto a valutare i potenziali effetti nocivi di tali strumenti sulla salute e sicurezza dei lavoratori (art. L.4121-1).

Per quanto concerne il coinvolgimento delle parti sociali, occorre ricordare che l'introduzione di nuove tecnologie, ivi compresa l'IA, nei luoghi di lavoro è necessariamente oggetto di consultazione con il Comitato Sociale ed Economico (*Comité Social et Économique*, CSE), organo di rappresentanza composto da rappresentanti dei lavoratori e del datore di lavoro (art. L.2312-26). In particolare, la legislazione francese riconosce ai rappresentanti dei lavoratori il diritto di essere



informati riguardo ai “sistemi automatizzati di trattamento dei dati utilizzati per la gestione del personale e alle eventuali modifiche di tali sistemi” (art. L.2312-38) e di essere consultati ogniqualvolta l'introduzione di nuove tecnologie comporti attività di monitoraggio dei dipendenti, influenzi i processi di assunzione o incida sulla salute, sicurezza o condizioni di lavoro (art. L.2312-8) (Dagnino, 2025). Si evidenzia, inoltre, che il CSE, nell'esercizio dei diritti di informazione e consultazione su specifiche materie, può avvalersi dell'assistenza di un esperto indipendente (art. L.2315-94) (Sereno, 2025). Inoltre, il Comitato ha diritto a disporre di un periodo di tempo adeguato e di informazioni precise e scritte al fine di formulare il proprio parere sulle questioni sottoposte a consultazione (art. L.2312-15). Qualora la procedura di consultazione non venga rispettata, la legge prevede la sospensione dell'utilizzo del software e riconosce al CSE il diritto di ricorrere a un supporto tecnico esterno (art. R.2312-6).

2.3.4. Grecia

Il governo greco ha sviluppato la propria strategia in materia di IA attraverso un approccio *multi-stakeholder*. La prima strategia nazionale ellenica per l'AI, pubblicata nel 2021, è stata elaborata grazie alla collaborazione di un gruppo di lavoro composto dai principali attori dell'ecosistema nazionale dell'IA, con il compito di fornire osservazioni e raccomandazioni in merito alla struttura e ai contenuti della strategia stessa. L'iniziativa più recente, incentrata sull'IA generativa, è stata invece sviluppata in collaborazione con i centri nazionali di ricerca sociale e scientifica.

Sotto il profilo legislativo, nel 2022 il Parlamento greco ha approvato la Legge n. 4961/2022, finalizzata a disciplinare l'utilizzo delle nuove tecnologie, tra cui l'IA, l'Internet of Things e i contratti intelligenti (*smart contracts*). La Legge n. 4961/2022 contiene altresì disposizioni specifiche relative all'impiego dell'IA nel contesto lavorativo: essa stabilisce, in particolare, che prima dell'utilizzo iniziale di un sistema di IA che incida sui processi decisionali concernenti lavoratori (attuali o potenziali) e che abbia effetti sulle loro condizioni di lavoro, selezione, assunzione o valutazione, il datore di lavoro è tenuto a fornire informazioni pertinenti ai dipendenti interessati. Inoltre, la legislazione nazionale già vigente in materia di protezione dei dati personali (Legge n. 4624/2019), proprietà intellettuale (Legge n. 1733/1987) e tutela dei consumatori (Legge n. 2251/1994) può esercitare un impatto indiretto sull'utilizzo dell'IA nel Paese.

2.3.5. Ungheria

Il governo ungherese ha adottato nel 2020 una Strategia nazionale per l'IA. Tuttavia, l'attuale quadro legislativo è privo di una normativa di livello nazionale specificamente dedicata all'uso dell'IA; pertanto, l'AI Act costituirà la principale fonte normativa in materia di regolamentazione. Al fine di conformarsi alle sue disposizioni, il governo ha



recentemente emanato una risoluzione relativa alla nomina di un nuovo organismo di vigilanza, istituito presso il Ministero dell'Economia nazionale, con il compito di svolgere le funzioni di autorità di sorveglianza del mercato. Diverse leggi a livello nazionale potrebbero incidere indirettamente sull'utilizzo dell'IA, tra cui la legge ungherese sulla protezione dei dati (Legge CXII/2011 sul diritto all'autodeterminazione informativa e sulla libertà di informazione), nonché la normativa in materia di tutela dei consumatori e di proprietà intellettuale.

Infine, con riferimento al settore finanziario, la Banca nazionale ungherese ha istituito un modello di regolamentazione sperimentale destinato alle imprese *fintech*, al fine di offrire una tutela per la valutazione dell'impatto delle nuove tecnologie.

2.3.6. Islanda

Il governo islandese ha adottato nel 2021 una strategia nazionale in materia di IA (*Stefna Íslands um gervigreind*). L'Islanda non dispone di una legislazione nazionale espressamente dedicata alla regolamentazione dell'IA; tuttavia, sono stati recentemente proposti alcuni interventi normativi volti ad aggiornare la legislazione esistente.

Un esempio significativo si rinviene nell'ambito della proprietà intellettuale, disciplinata dalla legge n. 17/1991 sui brevetti, dalla legge n. 73/1972 sul diritto d'autore e dalla legge n. 131/2020 sui segreti commerciali. È stata altresì avanzata una proposta di legge per modificare la normativa n. 73/1972 sul diritto d'autore, con l'obiettivo di contrastare il fenomeno di video e delle immagini create attraverso l'IA (*deepfake*). Anche il Codice penale (n. 19/1940) è stato modificato a tale scopo, introducendo una disposizione specifica contro i *deepfake* a contenuto sessuale. Altre norme attualmente in vigore possono influenzare l'impiego dell'IA in diversi ambiti, tra cui la legge n. 90/2018 sulla protezione dei dati e sul trattamento dei dati personali, la legge n. 150/2020 sulla parità di status e di diritti indipendentemente dal genere, la legge n. 85/2018 sulla parità di trattamento degli individui, e la legge n. 78/2019 sulla cybersicurezza (attuativa della Direttiva NIS).

2.3.7. Italia

Il quadro normativo italiano è già dotato di diverse disposizioni volte a disciplinare la gestione algoritmica, che rappresenta uno degli ambiti di applicazione più rilevanti dell'IA nei luoghi di lavoro. In effetti, nel corso del dibattito europeo relativo alla Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali (Direttiva (UE) 2024/2831), il parlamento italiano ha approvato due leggi i cui contenuti hanno anticipato alcune delle previsioni della stessa Direttiva. La prima (D.Lgs. n. 101/2019), emanata nel 2019, è rivolta esclusivamente a una specifica categoria di lavoratori delle piattaforme digitali, ossia i lavoratori addetti alle consegne. Le relative



disposizioni (artt. 47-bis-47-octies del D.Lgs. n. 81/2015), oltre a garantire tutele essenziali in materia di condizioni di lavoro (ad esempio, diritti di non discriminazione e di protezione dei dati personali, l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro), impongono ai datori di lavoro di fornire ai lavoratori adeguate informazioni sugli elementi essenziali del contratto (retribuzione, orario e luogo di lavoro, requisiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ecc.). Tali informazioni comprendono anche quanto previsto dall'art. 1-bis del D.Lgs. n. 152/1997, ossia la presenza di sistemi decisionali o di monitoraggio pienamente automatizzati all'interno del luogo di lavoro. L'articolo 1-bis è stato inserito nel D.Lgs. n. 152/1997 a seguito del recepimento della Direttiva (UE) 2019/1152 relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (attuata con D.Lgs. n. 104/2022), e riconosce diritti informativi in merito ai sistemi decisionali automatizzati a tutti i lavoratori interessati da tali tecnologie, nonché ai loro rappresentanti sindacali.

Un'ulteriore disposizione rilevante per l'utilizzo dell'IA nei luoghi di lavoro è l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1970), che disciplina il controllo a distanza dei lavoratori mediante strumenti tecnologici. Tale articolo prevede, infatti, la stipula di un accordo collettivo a livello aziendale (oppure, in alternativa, l'autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro) qualora si introducano strumenti suscettibili di consentire un controllo a distanza dell'attività lavorativa. Inoltre, l'art. 4 stabilisce che i dati raccolti attraverso tali strumenti possano essere utilizzati solo nel rispetto della normativa europea e nazionale in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003, Codice in materia di protezione dei dati personali).

L'impiego dell'IA nei luoghi di lavoro deve inoltre conformarsi alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 2087 c.c. e D.Lgs. n. 81/2008) e a quella contro le discriminazioni (art. 15 dello Statuto dei lavoratori, D.Lgs. n. 198/2006, n. 215/2003, n. 216/2003). A tal proposito, si segnala che il datore di lavoro non può, per l'intera durata del rapporto di lavoro, effettuare indagini su fatti non pertinenti alla valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore (art. 8 dello Statuto dei lavoratori), disposizione che potrebbe essere invocata in relazione a modelli di reclutamento o gestione basati sull'IA. Infine, si segnala che il parlamento ha recentemente approvato la Legge n. 132/2025, volta a integrare le disposizioni dell'AI Act nel quadro normativo nazionale. L'articolo 11 della Legge n. 132/2025 è specificamente dedicato alla regolamentazione degli aspetti occupazionali dell'IA, sottolineando come tale tecnologia debba tutelare i diritti dei lavoratori in materia di protezione dei dati e di dignità umana, evitando discriminazioni basate su sesso, razza, età, orientamento sessuale, religione o opinioni politiche. Inoltre, la Legge prevede che il datore di lavoro debba informare i lavoratori circa l'uso di sistemi di IA nel luogo di lavoro, in conformità con quanto disposto dall'art. 1-bis del D.Lgs. n. 152/1997.



2.3.8. Norvegia

In Norvegia attualmente non esistono leggi o regolamenti specificamente dedicati alla disciplina dell'IA. In effetti, la normativa norvegese è in larga misura tecnologicamente neutra, il che implica la sua applicabilità indipendentemente dalla tecnologia utilizzata, e dunque anche in riferimento all'IA. L'AI Act costituirà pertanto la principale fonte normativa per la regolamentazione diretta dell'IA in Norvegia. Tuttavia, il governo norvegese ha da alcuni anni intrapreso iniziative in materia di IA. Nel novembre 2020 è stata lanciata la Strategia nazionale per l'IA e, nel 2021, in occasione della pubblicazione della proposta di Regolamento europeo sull'IA, il governo norvegese ha diffuso un *Position Paper* in cui è illustrato l'approccio nazionale alla materia. Inoltre, l'Autorità norvegese per la protezione dei dati (*Datatilsynet*) ha istituito nel 2020 un modello regolamentare sperimentale finalizzato a consentire lo sviluppo e il monitoraggio di strumenti di IA in un ambiente protetto, promuovendo al contempo lo sviluppo di soluzioni etiche e responsabili. L'Autorità ha lanciato la prima *call for projects* nel 2020 e, all'inizio del 2024, ha avviato la quinta edizione di suddetto progetto.

2.3.9. Romania

Recentemente la Romania ha sviluppato una serie di iniziative politiche in materia di regolamentazione dell'IA. In primo luogo, l'Autorità per la digitalizzazione della Romania ha pubblicato, nel luglio 2024, la prima Strategia nazionale sull'IA, a seguito dell'adozione dell'AI Act a livello europeo. Inoltre, è attualmente in discussione presso il parlamento un disegno di legge (BP209/18.03.2024) volto a creare un quadro giuridico nazionale organico per l'attuazione, l'utilizzo, lo sviluppo e la tutela dell'IA in Romania.

Va tuttavia ricordato che la questione dei *deepfake* era già stata affrontata nel 2023 tramite il progetto di legge PL-X n. 471/2023, mirato a disciplinare la diffusione di contenuti visivi e/o audio generati o manipolati attraverso l'uso di tecnologie digitali.

Anche la normativa nazionale previgente potrebbe svolgere un ruolo significativo, seppur indiretto, nella regolamentazione dell'IA. Tra gli esempi più rilevanti si annoverano: la legge n. 190/2018 (protezione dei dati personali), la legge n. 202/2002 (parità di opportunità tra donne e uomini), la legge n. 48/2002 (divieto di organizzazioni e simboli di carattere razzista) e l'Ordinanza n. 137/2000 (prevenzione e sanzione di tutte le forme di discriminazione).



2.3.10. Spagna

La Spagna non dispone di una legislazione specificamente dedicata alla regolamentazione diretta dell'IA; di conseguenza, l'AI Act rappresenta la principale fonte normativa in materia.

Negli ultimi anni, tuttavia, il governo spagnolo si è mostrato particolarmente attivo nel campo della transizione digitale, a partire dalla pubblicazione della Strategia nazionale per l'IA del dicembre 2020. In primo luogo, è stata approvata la Carta dei diritti digitali, che contiene una serie di disposizioni finalizzate alla tutela dei diritti fondamentali dei cittadini (ad esempio, libertà ed uguaglianza). La Carta include anche un articolo (art. 19) dedicato alla protezione dei diritti dei lavoratori, tra cui figura il diritto all'informazione dei loro rappresentanti in merito all'introduzione di nuove tecnologie sul luogo di lavoro, incluse quelle basate sull'IA. Le informazioni che il datore di lavoro è tenuto a fornire devono comprendere i dati utilizzati per alimentare gli algoritmi, nonché la logica di funzionamento e di valutazione dei risultati. Nel 2023 è stato emanato il Regio Decreto n. 817, che istituisce un ambiente di sperimentazione controllato e sicuro finalizzato a facilitare lo sviluppo di sistemi di IA ad alto rischio, in conformità con l'art. 57 e seguenti dell'AI Act. I risultati delle sperimentazioni effettuate in suddetto contesto, opportunamente anonimizzati, dovranno confluire in un rapporto contenente le buone prassi e le linee guida tecniche per l'esecuzione e la supervisione dei sistemi di IA. Il governo spagnolo ha inoltre istituito l'Autorità spagnola di supervisione dell'IA (*Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial, AESIA*), attraverso il Regio Decreto n. 729/2023. L'AESIA sarà responsabile dell'applicazione dell'AI Act e svolgerà le funzioni di autorità di sorveglianza del mercato. Infine, la Spagna dispone di numerose leggi nazionali che, pur non riguardando direttamente l'IA, possono influenzarne l'utilizzo in diversi ambiti, tra cui: la protezione dei dati personali (legge n. 3/2018 e n. 1/1982), la concorrenza leale (legge n. 3/1991 e n. 15/2007), la non discriminazione (legge n. 15/2022), la proprietà intellettuale (D.Lgs. n. 1/1996) e i diritti dei lavoratori (Regio Decreto Legislativo n. 2/2015).

2.3.11. Svezia

Il Governo svedese ha pubblicato nel 2018 la propria strategia nazionale per l'IA, con l'obiettivo di creare una base per future azioni e priorità di politica pubblica. Tale strategia è stata integrata da un rapporto politico redatto dall'Agenzia svedese per l'innovazione (*Vinnova*). Per quanto riguarda la normativa in materia di IA, va osservato come l'approccio legislativo adottato in Svezia sia improntato al principio di neutralità tecnologica, ossia alla predisposizione di leggi che non necessitino di modifiche a ogni progresso tecnologico. Di conseguenza, al momento non esiste una legislazione specificamente dedicata all'IA nel sistema giuridico svedese; tuttavia, in



molti casi, le norme vigenti possono essere applicate anche ai sistemi di IA o di *machine learning*.

A titolo esemplificativo, il diritto della proprietà intellettuale, comprensivo della legge sul diritto d'autore (*Upphovsrättslagen*), della legge sui brevetti (*Patentlagen*) e della legge sui segreti commerciali (*Lag om företagshemligheter*), può assumere rilievo in relazione all'IA.

In materia di protezione dei dati personali, il GDPR è integrato dalla legge svedese sulla protezione dei dati (*Lag med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning*) e da regolamenti settoriali, come la legge sui dati dei pazienti (*Patientdatalagen*).

2.3.12. Turchia

Il governo turco è da diversi anni attivo nel campo dell'IA. Nel 2018 è stato istituito l'Ufficio per la trasformazione digitale presso la Presidenza della Repubblica di Turchia, con il compito di affrontare le sfide legate allo sviluppo digitale e tecnologico del Paese. Nel 2021, lo stesso Ufficio ha pubblicato la Strategia nazionale sull'IA, che rappresenta tuttora la principale fonte di indirizzo politico in materia di IA in Turchia.

L'Autorità nazionale turca per la protezione dei dati personali (*Kişisel Verileri Koruma Kurumu – KVKK*) ha assunto un ruolo rilevante anche nella definizione delle politiche sull'IA. Oltre alla pubblicazione delle *Raccomandazioni sulla protezione dei dati personali nel campo dell'intelligenza artificiale (AI Recommendations)*, essa ha emanato una serie di linee guida incentrate sulla tutela della privacy e sull'attuazione di soluzioni di IA in diversi settori, incluso quello bancario. Dal punto di vista legislativo, va sottolineato che, in quanto Paese candidato all'adesione all'Unione europea, l'AI Act non è direttamente applicabile in Turchia. Tuttavia, il 25 giugno 2024 è stato presentato al Parlamento turco un disegno di legge per la regolamentazione dell'IA (*AI Bill*). Considerato che la Turchia segue da vicino l'evoluzione normativa dell'Unione europea, è verosimile che i contenuti del disegno di legge turco rispecchino in larga misura le disposizioni dell'AI Act.

Ciononostante, l'ordinamento turco dispone già di un complesso quadro normativo che può incidere indirettamente sull'uso dell'IA nel Paese. Ad esempio, la tutela dei consumatori contro le false pubblicità veicolate mediante IA è disciplinata dalla legge sulla protezione dei consumatori (n. 6502) e dalla legge sulla regolamentazione del commercio elettronico (n. 6563). Sul piano penale, il Codice penale turco (legge n. 5237) punisce la diffusione di “disinformazione” e “notizie false” su Internet, disposizioni che potrebbero applicarsi ai contenuti generati tramite IA, insieme alla legge sulla regolamentazione delle trasmissioni via Internet e sulla lotta ai reati commessi tramite tali mezzi (legge n. 5651). Anche i diritti di proprietà intellettuale sono



tutelati attraverso la legge sulla proprietà industriale (n. 6769), potenzialmente rilevante per i contenuti generati dall'IA.

Infine, la legge sulla protezione dei dati personali (n. 6698), che disciplina il trattamento dei dati in termini analoghi al GDPR, può incidere su molteplici utilizzi dell'IA che si basano sull'elaborazione di dati personali.

2.4. Punti principali

L'analisi evidenzia come i quadri normativi nazionali in materia di regolamentazione dell'IA adottino approcci differenti, con molti Paesi che privilegiano modelli *technology-neutral*, cioè fondati sul rafforzamento della legislazione già esistente. In particolare, le normative in materia di protezione dei dati personali, le leggi antidiscriminatorie e i principi generali del diritto vengono frequentemente impiegati per affrontare i rischi e le sfide connessi all'utilizzo dell'IA. Accanto a tali strumenti consolidati, si sono moltiplicate le iniziative nazionali volte a promuovere uno sviluppo e un impiego etico dell'IA. Tali iniziative comprendono la formulazione di strategie nazionali per orientare l'attuazione dell'IA, la creazione di modelli regolamentari per la sperimentazione di tecnologie in ambienti controllati, nonché l'istituzione di autorità di vigilanza incaricate di garantire che i sistemi di IA rispettino principi etici e di trasparenza.

Permane, tuttavia, una marcata disomogeneità in termini di livello di preparazione tra i vari Stati. Mentre alcuni Paesi stanno adottando un approccio proattivo, modificando la propria legislazione per affrontare in modo specifico le problematiche legate all'IA, altri continuano a fare affidamento principalmente su normative esistenti, in particolare sull'AI Act dell'Unione europea, che costituisce un quadro di riferimento complessivo per la governance dell'IA. È inoltre relativamente raro che gli Stati approvino nuove leggi attraverso processi di consultazione che coinvolgano datori di lavoro, organizzazioni sindacali, decisori politici e altri attori sociali di rilievo. Ciò suggerisce che, pur in presenza di una crescente consapevolezza dell'impatto dell'IA, i processi di adattamento legislativo e di coinvolgimento degli attori principali restano ancora limitati.

Per quanto riguarda il coinvolgimento delle parti sociali, è significativo osservare che solo una minima parte dei quadri normativi analizzati attribuisce prerogative specifiche ai rappresentanti dei lavoratori in relazione all'introduzione di sistemi di IA nei luoghi di lavoro. I quadri regolatori più avanzati si limitano, nella maggior parte dei casi, a riconoscere diritti di informazione circa la natura e il funzionamento dei sistemi di IA, evidenziando così la generale assenza di meccanismi partecipativi più evoluti su tale tema. Va comunque sottolineato che tutti gli Stati membri dell'UE considerati nella presente analisi sono soggetti alle disposizioni della Direttiva 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nell'Unione europea. Ulteriori approfondimenti potranno dunque essere dedicati alla



valutazione dell'applicabilità delle disposizioni della Direttiva agli strumenti basati su IA nei diversi ordinamenti nazionali, nonché alla loro interazione con l'art. 26, par. 7, dell'AI Act. Gli esperti hanno infatti sottolineato come le procedure di informazione e consultazione previste dall'art. 4, par. 2, lett. c) della Direttiva, relative alle decisioni idonee a determinare modifiche sostanziali nell'organizzazione del lavoro, dovrebbero essere attivate in caso di introduzione di strumenti basati sull'IA nei luoghi di lavoro. Inoltre, ai sensi dell'art. 4, par. 4, lett. e), la consultazione dovrebbe perseguire l'obiettivo di raggiungere un accordo sulle decisioni che rientrano nell'ambito dei poteri del datore di lavoro (Corti, 2024).

Infine, solo un numero limitato di Paesi ha posto l'attenzione sull'impatto dell'IA nel settore finanziario, fornendo orientamenti mirati in materia di etica dei dati e creando ambienti di prova in cui le tecnologie di IA possano essere testate in contesti reali. Tali misure mirano a garantire che le applicazioni dell'IA nel comparto finanziario siano sviluppate e implementate in modo responsabile, salvaguardando al contempo i consumatori e l'integrità complessiva del sistema finanziario.



#Capitolo 2 – Sintesi

Il presente capitolo analizza come la rapida transizione digitale e l'adozione dell'IA stiano ridefinendo il settore finanziario, esaminando sia le opportunità sia i rischi che tale tecnologia comporta per istituzioni, clienti e lavoratori. Particolare attenzione è dedicata all'AI Act dell'Unione europea, che introduce un quadro normativo basato sull'analisi del rischio, nonché alle sue implicazioni per i servizi finanziari, quali la valutazione del merito creditizio e il settore assicurativo. Il capitolo propone inoltre un confronto tra i diversi approcci regolatori adottati a livello nazionale in vari Paesi europei, mettendo in luce le lacune nella tutela dei lavoratori, il limitato coinvolgimento delle parti interessate e la necessità di politiche più coerenti e lungimiranti, sia a livello europeo sia a livello nazionale.

Risultati principali

- **L'adozione dell'IA** nel settore finanziario aumenta l'efficienza, ma rischia di compromettere l'accesso ai servizi essenziali (crediti, assicurazioni), con potenziali ripercussioni sui diritti fondamentali.
- **L'AI Act** (Regolamento UE 2024/1689) introduce un quadro normativo basato sul rischio, imponendo obblighi stringenti per i sistemi ad alto rischio (occupazione, valutazione del merito creditizio, determinazione dei premi assicurativi).
- **I sistemi di *credit scoring*** e i calcolatori dei premi assicurativi sono classificati come ad alto rischio e devono essere sottoposti a **Valutazioni d'Impatto sui Diritti Fondamentali (Fundamental Rights Impact Assessments, FRIA)**.
- L'AI Act attribuisce priorità alla **tutela dei consumatori** più che al **benessere dei lavoratori**, lasciando pertanto lacune nella protezione di questi ultimi.
- I **datori di lavoro** sono tenuti a informare i **dipendenti e i loro rappresentanti** in caso di introduzione di sistemi di IA ad alto rischio nei luoghi di lavoro (**art. 26, par. 7**).
- Le tutele esistenti per i lavoratori sono spesso **indirette**, fondate su normative generali (lavoro, GDPR, antidiscriminazione, proprietà intellettuale) e non su disposizioni specifiche in materia di IA.
 - L'analisi comparata di 12 Paesi europei mostra che:
 - Non esiste una legislazione specifica sull'IA in ambito professionale o settoriale.
 - Gli approcci nazionali risultano divergenti: alcuni proattivi, altri fortemente dipendenti dagli standard dell'UE.
 - Si registra un debole coinvolgimento multi-stakeholder, con un ruolo limitato delle parti sociali nei processi di definizione delle regole sull'IA.

Implicazioni in termini di policy

- **Rafforzare** le tutele dei lavoratori parallelamente alle garanzie per i consumatori **previste dall'AI Act**.
- Invitare le autorità nazionali ad andare oltre gli standard minimi europei attraverso: o l'adozione di una normativa più solida e specificamente orientata alla tutela occupazionale



nell'ambito dell'IA; o il sostegno alla negoziazione di accordi collettivi sull'utilizzo dell'IA nei luoghi di lavoro.

- Promuovere un maggiore coinvolgimento delle parti sociali (organizzazioni sindacali e associazioni datoriali) nei processi di definizione delle politiche pubbliche.
- Favorire un quadro regolatorio coerente e proattivo a livello europeo, al fine di ridurre la frammentazione normativa tra gli Stati membri.
- Perseguire un equilibrio tra **innovazione e responsabilità sociale**, garantendo che l'adozione dell'IA avvenga nel rispetto dei **diritti fondamentali** e di **relazioni di lavoro bilanciate**.

In conclusione, il capitolo sottolinea che, sebbene l'IA offra importanti opportunità di innovazione nel settore finanziario, essa presenta anche sfide significative per le relazioni di lavoro, in particolare sotto il profilo della tutela dei lavoratori. I risultati della ricerca evidenziano la necessità di un approccio regolatorio più coeso e proattivo, sia a livello europeo sia nazionale, per affrontare in modo adeguato l'evoluzione del ruolo dell'IA nei luoghi di lavoro.



3. DIGITALIZZAZIONE, IA E TRASFORMAZIONI OCCUPAZIONALI NEL SETTORE FINANZIARIO DELL'UNIONE EUROPEA¹

3.1. Introduzione

Il settore dei servizi finanziari europei sta attraversando un processo di trasformazione digitale. Nel corso dell'ultimo decennio, banche e compagnie assicurative hanno adottato nuove tecnologie per rispondere alla concorrenza, all'evoluzione delle aspettative dei clienti e alle sfide legate alla riduzione dei costi. A partire dal 2008, i modelli tradizionali di banca "fisica" hanno progressivamente lasciato spazio a piattaforme online e mobili, accompagnate da una chiusura delle filiali (BCE, 2024). Tale tendenza, descritta in Italia come "desertificazione bancaria" a causa della chiusura massiva di sportelli, è stata osservata in numerosi Stati membri dell'UE (Baldassarre et al., 2025).

Parallelamente, l'Europa ha assistito a una proliferazione delle *fintech start-up* e delle cosiddette *challenger banks*, che sfruttano piattaforme digitali per offrire servizi finanziari innovativi. Le banche interamente digitali, operanti tramite applicazioni e siti web, senza infrastrutture fisiche, hanno rapidamente guadagnato terreno. Alla fine del 2024, circa 60 banche digitali risultavano attive nell'area euro, rispetto a un numero pressoché nullo nel decennio precedente (BCE, 2025). Tali sviluppi indicano come la digitalizzazione, dalle app di *mobile banking* ai modelli di credito basati su piattaforme, stia ridefinendo la fornitura dei servizi finanziari in Europa. Inoltre, la crisi dovuta al COVID-19 ha agito da catalizzatore per la trasformazione digitale, spingendo consumatori e istituzioni finanziarie europee ad adottare più rapidamente il *banking* online, le app mobili e i sistemi di prestito su piattaforma (Hakkarainen, 2022; Kitsios et al., 2021). Questi sviluppi evidenziano come la digitalizzazione stia rimodellando in profondità i servizi finanziari in Europa. Allo stesso tempo, l'IA si sta progressivamente radicando nei processi operativi del settore finanziario, apportando significativi guadagni di efficienza ma anche potenziali effetti dirompenti sulla forza lavoro (Ewin et al., 2021; Moşteanu e Fathi, 2020; Kuchciak e Warwas, 2021). Le banche da tempo utilizzano l'automazione per gestire attività di routine (ad esempio, sportelli automatici e procedure algoritmiche di elaborazione delle transazioni), liberando così i dipendenti da compiti ripetitivi e migliorando il servizio al cliente. Negli ultimi anni, ciò si è evoluto in applicazioni più avanzate di IA e *machine learning*, quali *robo-advisor*, rilevamento

¹ Il presente capitolo e la relativa sintesi sono da attribuire ai seguenti autori: Mikkel Barslund (HIVA-KU Leuven), Ilse Tobback (HIVA-KU Leuven), Anne Guisset (HIVA-KU Leuven), Karolien Lenaerts (HIVA-KU Leuven) e Valeria Pulignano (CESO-KU Leuven).



automatico delle frodi, sistemi di *credit scoring* basati su IA e *chatbot* per l'assistenza ai clienti. Un'indagine condotta nel 2022 dalla Banca d'Italia ha rilevato che una quota significativa di istituzioni finanziarie prevede di ridurre l'intervento umano nei processi suscettibili di digitalizzazione o automazione. La nuova frontiera di tale transizione è rappresentata dai sistemi di IA generativa, come i *large language models*, capaci di produrre contenuti simili a quelli umani. Questi strumenti, saliti alla ribalta tra il 2023 e il 2024, vengono ora sperimentati nel settore finanziario per attività quali la programmazione, la redazione di report e l'interazione con i clienti (Cipollone, 2024).

Ciò ha determinato un'accelerazione nell'adozione dell'IA in diverse funzioni aziendali. Le prime valutazioni suggeriscono che l'IA generativa possa incidere su un'ampia gamma di mansioni e settori. Secondo un recente rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), circa un quarto dei posti di lavoro a livello globale riguarda professioni con un certo grado di esposizione alle tecnologie di IA generativa (Gmyrek et al., 2025). Tuttavia, l'analisi pone l'accento più sulla trasformazione che sulla sostituzione: anche tra le occupazioni altamente esposte, la maggior parte delle mansioni non risulta pienamente automatizzabile e richiede ancora l'intervento umano. Nei settori ad alta intensità di conoscenza, come quello finanziario, la diffusione dell'IA è destinata a modificare la natura delle mansioni e le competenze richieste più che a eliminare posti di lavoro (Albanesi et al., 2023). Questi andamenti paralleli di automazione e potenziamento del lavoro tramite IA evidenziano la necessità di preparare la forza lavoro a un adattamento continuo.

Alla luce di tali sviluppi, il presente capitolo si propone di esaminare come la digitalizzazione e l'IA incidano sulle dinamiche occupazionali del settore dei servizi finanziari europei. L'obiettivo principale è quantificare i flussi in entrata e uscita dal mercato del lavoro nel settore finanziario in un contesto di cambiamento tecnologico. Comprendere tali movimenti è fondamentale per anticipare le transizioni occupazionali e progettare interventi tempestivi, ad esempio politiche di *reskilling* o misure di protezione sociale. A tal fine, l'analisi si basa su microdati dell'*European Union Labour Force Survey (EU-LFS)* per il periodo 2008-2023. Tale indagine campionaria fornisce dati armonizzati sull'occupazione nei diversi Paesi europei e nel tempo. L'analisi si concentra su nove Stati membri dell'UE, Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia, insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia. Nel complesso, questi Paesi ("EU9+2") costituiscono un campione eterogeneo della forza lavoro del settore finanziario europeo. I dati sono limitati al settore finanziario e assicurativo (categoria K della NACE Rev. 2), utilizzando come anno iniziale il 2008, poiché l'introduzione della NACE Rev. 2 in quell'anno garantisce la coerenza delle definizioni settoriali. L'EU-LFS fornisce inoltre informazioni dettagliate sulle caratteristiche individuali dei lavoratori, che consentono di analizzare la composizione e l'evoluzione della forza lavoro. Le variabili chiave includono età, genere, livello di istruzione, anzianità presso l'attuale datore di lavoro, tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato) e orario di lavoro (tempo pieno



o parziale). Queste variabili permettono di delineare il profilo della forza lavoro e di disaggregare i flussi occupazionali per gruppo demografico e tipologia di impiego, ad esempio, distinguendo se le uscite siano trainate dai lavoratori più anziani o se le nuove assunzioni avvengano prevalentemente con contratti temporanei.

Oltre alle misure di flusso, l'analisi adotta una prospettiva basata sui compiti (*task-based approach*) per comprendere i cambiamenti qualitativi nei contenuti lavorativi associati alla digitalizzazione. In particolare, viene impiegata la tipologia dei compiti *routine/manuale/cognitivo* elaborata da Lewandowski et al. (2020), che classifica le occupazioni in due dimensioni, lavoro manuale vs. cognitivo e compiti di tipo routinario vs. non routinario, generando categorie quali lavoro manuale routinario, cognitivo routinario, manuale non routinario e cognitivo non routinario. Tale classificazione risulta utile per valutare i rischi di automazione: i lavori caratterizzati da un'elevata componente di compiti ripetitivi (manuali o cognitivi) sono generalmente più facilmente automatizzabili, mentre le occupazioni non routinarie di tipo cognitivo (che implicano pensiero astratto o competenze interpersonali) risultano più resilienti. Viene applicata la tassonomia dei compiti di Lewandowski et al. (2020) ai dati occupazionali dell'EU-LFS (codici ISCO-08) per analizzare come sia cambiata la composizione dei tipi di lavoro nel settore finanziario, ad esempio, se le mansioni a elevata intensità di compiti routinari stiano diminuendo con l'avanzare della tecnologia. Ciò consente anche confronti intersettoriali con l'economia nel suo complesso. Inoltre, è utilizzata una misura quantitativa di esposizione all'IA per valutare la suscettibilità delle occupazioni attuali del settore finanziario alle più recenti tecnologie di IA. In linea con la letteratura emergente, si fa riferimento all'indice di esposizione all'IA generativa elaborato da Gmyrek et al. (2025), che stima la quota di compiti in ciascuna occupazione potenzialmente eseguibili dall'IA generativa. Tale misura consente di individuare le occupazioni bancarie e assicurative maggiormente esposte all'automazione guidata dall'IA e di verificare se i flussi occupazionali in entrata e in uscita si concentrino in tali ruoli.

La struttura del rapporto è la seguente: la Sezione 2 illustra le fonti di dati e la metodologia; la Sezione 3 offre una panoramica della forza lavoro del settore finanziario, descrivendone la composizione demografica e le condizioni di lavoro, con particolare attenzione al livello di istruzione e alla composizione di genere. La Sezione 4 presenta un'analisi descrittiva dei flussi occupazionali, quantificando l'anzianità e le uscite verso disoccupazione, pensionamento o altri destini nel periodo 2008-2022. La Sezione 5 approfondisce le transizioni occupazionali all'interno del settore, analizzando il cambiamento del profilo professionale attraverso la tipologia dei compiti (routine/non routine) e le metriche di esposizione all'IA. La Sezione 6 offre un approccio prospettico, combinando i risultati ottenuti con previsioni esterne per delineare scenari futuri della forza lavoro nei servizi finanziari. Sulla base delle previsioni di competenze del Cedefop, vengono illustrate le prospettive di crescita occupazionale per le principali professioni del settore nel prossimo decennio. Infine, la



Sezione 7 propone le conclusioni generali e discute le implicazioni di policy, evidenziando come decisori pubblici, datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori possano rispondere ai trend individuati. Particolare enfasi è posta sull'importanza dello sviluppo continuo delle competenze e del dialogo sociale nella gestione della transizione, nonché sulle misure di supporto ai lavoratori, dalla riqualificazione professionale all'assistenza nelle transizioni di carriera, e sulle iniziative volte a promuovere un uso dell'IA e degli strumenti digitali centrato sulla persona. In sintesi, l'analisi mira a promuovere un approccio equilibrato in cui l'innovazione tecnologica nel settore finanziario possa essere pienamente valorizzata, garantendo al contempo la tutela dell'occupazione e la preparazione della forza lavoro ai lavori del futuro.

3.2. Metodologia in merito alla raccolta dei dati

3.2.1. Dati

L'analisi si basa sui microdati dell'Indagine sulle dell'*European Union Labour Force Survey (EU-LFS)*, il sondaggio sul mercato del lavoro più ampio a livello europeo. L'EU-LFS è un'indagine trimestrale che copre tutti gli Stati membri dell'UE (insieme ad alcuni Paesi EFTA) e fornisce informazioni dettagliate e comparabili su occupazione, disoccupazione e partecipazione alla forza lavoro. Raccoglie dati sullo stato lavorativo degli individui e sulle caratteristiche dei posti di lavoro, risultando quindi particolarmente adatta per analisi settoriali nel tempo. L'ampia dimensione del campione consente di isolare e studiare un settore relativamente piccolo come quello dei servizi finanziari con un grado di precisione ragionevole, vantaggio importante considerando che le attività finanziarie e assicurative rappresentano meno del 5% dell'occupazione totale nella maggior parte dei Paesi.

Copertura e ambito

Si utilizzano i dati EU-LFS per il periodo 2008-2023 relativi a nove Paesi UE: Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia, più due Paesi EFTA (Islanda e Norvegia). L'anno 2008 è stato scelto come punto di partenza perché segna l'introduzione della classificazione industriale NACE Rev. 2, assicurando coerenza nelle definizioni settoriali. Il dataset combinato rappresenta circa 33 milioni di persone nel periodo considerato, delle quali circa 13 milioni sono classificate come occupate. All'interno di questo campione, sono identificate circa 313.000 osservazioni relative al settore delle Attività Finanziarie e Assicurative (Sezione K della NACE Rev. 2) e circa 74.000 casi di individui che hanno lasciato l'occupazione in questo settore (*leavers*). Questi numeri sottolineano la robustezza dell'EU-LFS per le nostre finalità, fornendo un numero sufficiente di osservazioni per analizzare annualmente i flussi occupazionali nel settore finanziario e tra Paesi diversi.



Classificazione settoriale e professionale

Nei microdati EU-LFS, l'industria è registrata al livello di una cifra della NACE Rev. 2, mentre l'occupazione è classificata al livello a tre cifre dell'ISCO-08. Queste classificazioni sono utilizzate per definire il settore di interesse ed esaminare i ruoli professionali al suo interno. In particolare, sono definiti il settore finanziario secondo la Sezione K della NACE Rev. 2, che comprende le attività finanziarie e assicurative (inclusi banca, assicurazioni, riassicurazioni, fondi pensione e servizi correlati). Per le occupazioni, è utilizzata la classificazione ISCO-08 al livello a tre cifre, il dettaglio occupazionale più preciso disponibile nei file di uso pubblico dell'EU-LFS. Questa granularità consente una visione dettagliata delle funzioni lavorative ed è utile per associare l'analisi ai compiti lavorativi (ad esempio distinguendo ruoli in base al grado di attività routinarie o cognitive). Tutte le classificazioni sono armonizzate tra Paesi e anni da Eurostat, garantendo coerenza nelle definizioni.

Variabili chiave e definizioni

Viene impiegata un'ampia gamma di variabili indicate nell'EU-LFS che identificano caratteristiche personali e lavorative. Le variabili demografiche principali includono età (in anni), sesso e livello di istruzione (ISCED). Le variabili lavorative rilevanti comprendono lo stato occupazionale (con indicazione di tempo pieno o part-time), anzianità di servizio presso l'attuale datore di lavoro, tipo di contratto (a tempo indeterminato vs. determinato) e indicatori di lavoro su turni e straordinari. Queste variabili permettono di profilare i lavoratori del settore finanziario e confrontare differenti sottogruppi (ad esempio nuovi assunti vs. lavoratori con lunga anzianità, o chi lascia il settore vs. chi vi rimane). Per misurare flussi in entrata e in uscita, si fa uso dell'anzianità lavorativa e di una domanda sul tempo trascorso dall'ultimo lavoro. In particolare, si definiscono "nuovi assunti" nel settore gli individui occupati con meno di un anno di anzianità presso l'attuale datore di lavoro, utilizzando questa soglia come indicatore di assunzioni recenti nei servizi finanziari. Questa definizione include sia assunzioni provenienti dalla forza lavoro non occupata sia trasferimenti da altri lavori, anche se l'EU-LFS non consente di distinguere i due casi. Viceversa, sono identificati i *leavers*, ossia individui che hanno lasciato il lavoro nei 12 mesi precedenti e che non hanno ancora trovato un'occupazione (ossia attualmente disoccupati o inattivi).

EU-LFS vs EU-SILC

Un'altra fonte per analizzare i flussi lavorativi è l'*EU Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)*, che consente di osservare direttamente le transizioni (ad esempio seguendo lo stato occupazionale degli individui anno per anno, inclusi cambi di lavoro e movimenti dentro o fuori dal mercato del lavoro). L'EU-SILC fornisce informazioni più dettagliate sui flussi rispetto all'EU-LFS, ma il campione è molto più ridotto, circa un quarto o un decimo per gli stessi Paesi. Questo rappresenta un limite significativo per l'analisi di un settore di nicchia: un campione più piccolo produrrebbe



un numero insufficiente di osservazioni nel settore finanziario (soprattutto nei Paesi meno grandi o con disaggregazione per anno o sottogruppo), compromettendo la robustezza delle conclusioni. Inoltre, l'EU-LFS garantisce una copertura temporale e transnazionale maggiore (dati annuali per tutti i Paesi selezionati dal 2008, mentre i flussi consistenti di EU-SILC iniziano più tardi e possono richiedere l'aggregazione di più anni). Per queste ragioni, si fa riferimento principalmente all'EU-LFS come dataset principale.

Limitazioni dei dati

Sebbene i dati EU-LFS siano la fonte migliore per l'analisi, è importante riconoscere alcune limitazioni:

- *Nessuna osservazione diretta delle transizioni lavorative*: i file pubblici dell'EU-LFS non tracciano gli stessi individui nel tempo. Di conseguenza, non è possibile osservare direttamente i passaggi da un lavoro all'altro o le assunzioni da disoccupazione. Le informazioni sull'ultimo lavoro e sull'industria sono raccolte solo per i rispondenti non occupati (ad esempio disoccupati o pensionati). Pertanto, i flussi in entrata e in uscita sono dedotti indirettamente, ad esempio utilizzando <1 anno di anzianità come indicatore di assunzioni recenti, o identificando i disoccupati che hanno lasciato il lavoro in finanza entro l'anno precedente per stimare le uscite recenti. Non è possibile identificare i lavoratori che lasciano il settore finanziario per un altro settore, né quelli che sono assunti dopo un periodo di disoccupazione, se non hanno un'anzianità molto breve nel nuovo lavoro. Queste misure escludono quindi alcune transizioni (in particolare i passaggi diretti da un lavoro all'altro);

- *Codifica settoriale incompleta nei primi anni*: l'introduzione della NACE Rev. 2 nel 2008 ha comportato alcune lacune iniziali nei dati. Circa il 6-7% dei rispondenti non ha un codice di settore nei dati EU-LFS della fine degli anni 2000, soprattutto nel periodo 2008-2010. Pur essendo una frazione ridotta, ciò potrebbe sottostimare leggermente l'occupazione nel settore finanziario in quegli anni o influenzare i conteggi dei flussi. Suddetto limite viene in parte mitigato concentrandosi sulle tendenze e osservando che la qualità dei dati migliora nel tempo;

- *Sottocampioni di piccoli Paesi (Islanda e Norvegia)*: i due Paesi non UE nello studio utilizzano campioni LFS relativamente piccoli rispetto ai Paesi UE maggiori. Ad esempio, il campione annuale della Norvegia è di circa 20.000 individui e quello dell'Islanda di circa 10.000. Poiché solo circa il 4% dei lavoratori è nel settore finanziario, ciò corrisponde a circa 400-800 osservazioni annuali nel settore finanziario in questi Paesi. Il numero di *leavers* annuali è ancora più ridotto (spesso poche decine di casi). Di conseguenza, le stime per Islanda e Norvegia sono soggette a elevata incertezza campionaria, e si procede con cautela nell'interpretazione dei risultati specifici per questi Paesi.



3.2.2. Misurare l'esposizione all'automazione e all'IA

La presente sezione illustra come vengono implementate due prospettive complementari del cambiamento tecnologico nel settore finanziario europeo:

1. Rischio di automazione, relativo al contenuto di mansioni delle occupazioni e sintetizzato in un indicatore di *routine-task intensity* (RTI);
2. Esposizione all'IA generativa, considerando il *Global Index of Occupational Exposure to Generative AI* dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Gmyrek et al., 2025).

Entrambi gli indicatori sono integrati con i microdati della EU-LFS a livello di classificazione ISCO-08 a tre cifre e successivamente aggregati nelle celle settore-Paese-anno richieste per l'analisi dei flussi occupazionali.

Rischio di automazione basato sulle mansioni

Seguendo l'approccio basato sulle mansioni di Lewandowski et al. (2020), ogni occupazione è concepita come un insieme di compiti che si collocano lungo due dimensioni: *manuale vs. cognitivo* e *ripetitivo (routine) vs. non ripetitivo (non-routine)*. La combinazione delle due dimensioni genera quattro gruppi di attività:

- routine-manuali,
- routine-cognitive,
- non-routine-manuali,
- non-routine-cognitive.

I primi due gruppi risultano generalmente più suscettibili all'automazione, in quanto comprendono compiti ripetitivi o codificabili; al contrario, i secondi due dipendono da abilità manuali complesse, interazioni sociali o ragionamento astratto, e sono pertanto più resilienti alla computerizzazione tradizionale. Le tabelle descrittive della Sezione 4 classificano ciascuna occupazione in base al tipo di mansione predominante. Il punto di forza di tale approccio risiede nel suo collegamento con il contenuto osservabile dei compiti, piuttosto che con il declino storico dell'occupazione; tuttavia, esso resta ancorato a mappature di esperti basate sui dati O*NET del 2014 e, di conseguenza, non riflette appieno le capacità più recenti dell'IA.

Esposizione all'IA generativa

Mentre la misura precedente riflette la vulnerabilità all'automazione di tipo *routine*, l'IA generativa minaccia di automatizzare funzioni cognitive, come la produzione di testi, il riconoscimento di schemi e l'interazione conversazionale, che in passato erano considerate relativamente sicure. A complemento del primo indicatore, si utilizza



dunque l'Indice ILO di Esposizione all'IA Generativa (Gmyrek et al., 2025), una versione aggiornata e raffinata. L'indice combina:

- un'ampia indagine tra lavoratori,
- una validazione tramite esperti in stile Delphi,
- e una valutazione assistita da GPT-4o di quasi 30.000 compiti lavorativi.

A ciascuna occupazione ISCO a quattro cifre vengono assegnati un punteggio continuo di esposizione (0-1) e uno dei quattro “gradienti di esposizione” ordinati. A livello globale, il 3,3% dell'occupazione ricade nel *Gradiente 4*, ossia il gruppo con la quota più elevata di compiti che possono già essere eseguiti, o almeno trasformati, dagli strumenti di IA generativa. Tale categoria è dominata da ruoli amministrativi e digitali specializzati, mentre le professioni finanziarie a contatto con il cliente si concentrano nel *Gradiente 3*, a indicare un potenziale di trasformazione moderato ma crescente. Nel caso preso in esame, sia il gradiente sia il punteggio continuo sottostante vengono collegati ai record della EU-LFS tramite il codice ISCO. L'esposizione all'IA generativa è particolarmente rilevante per la finanza, poiché molte mansioni del settore, redazione di documenti, verifiche di conformità, interazione con la clientela e analisi di dati di routine, rientrano precisamente tra quelle che i modelli linguistici di grandi dimensioni hanno iniziato a replicare.

Perché adottare entrambe le misure?

I due indicatori rivelano dimensioni differenti del cambiamento tecnologico. Gli amministrativi tradizionali del settore finanziario risultano svolgono contemporaneamente attività di *routine non-cognitive* e ad alta esposizione all'IA, confermando la loro vulnerabilità a entrambi i canali di automazione. Al contrario, i nuovi sviluppatori fintech mostrano una bassa intensità di mansioni ripetitive ma un'elevata esposizione all'IA generativa, a testimonianza del fatto che il rischio tecnologico non si distribuisce lungo un'unica dimensione. L'interazione di entrambi gli indici con le caratteristiche individuali dei lavoratori consente inoltre di identificare chi è più probabile che tragga beneficio o subisca perdite in diversi scenari evolutivi.

Avvertenze sui dati e robustezza

Tre ulteriori precisazioni meritano attenzione:

1. I file pubblici EU-LFS riportano soltanto il codice NACE a una cifra, per cui l'eterogeneità interna al settore finanziario, in particolare la crescita delle *start-up* fintech, risulta sottostimata.
2. Nei micro-Stati nordici si contano meno di 30 lavoratori in uscita dal settore finanziario all'anno; per ridurre il possibile errore nel campionamento, gli anni vengono accorpati.



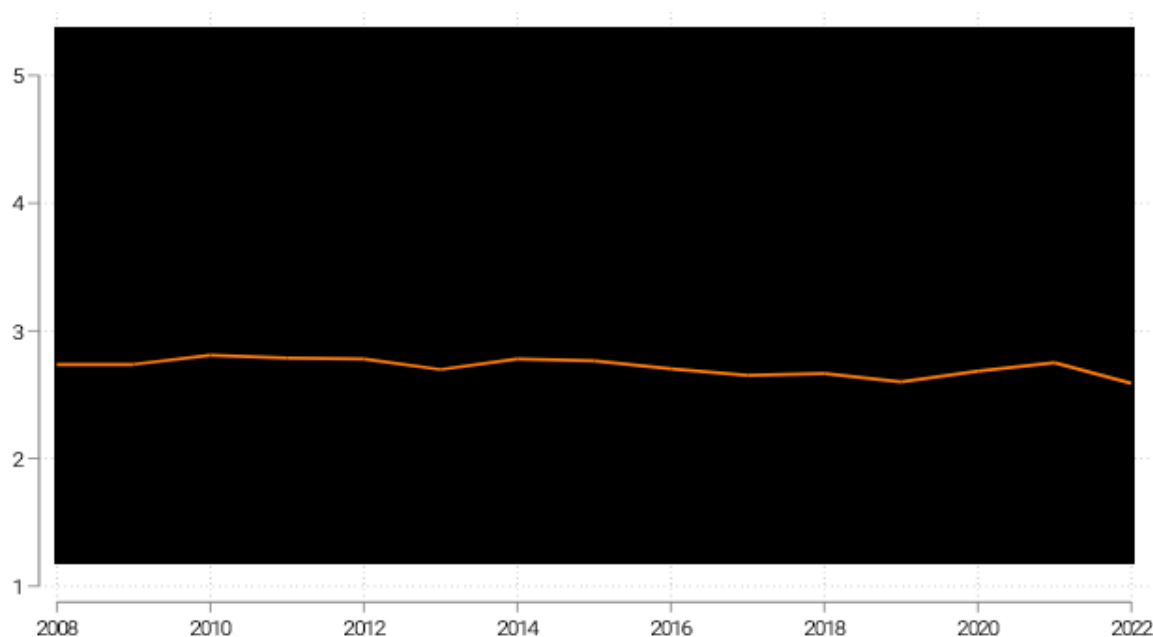
3. Le mappature delle mansioni comportano inevitabilmente errori di misurazione; tuttavia, il quadro a due indicatori offre una lente efficace per analizzare come l'automazione delle attività routinarie e l'adozione dell'IA generativa stiano rimodellando le dinamiche occupazionali nella finanza europea.

3.3. Caratteristiche strutturali del mercato del lavoro

Questa sezione delinea il profilo della forza lavoro attuale nel settore finanziario e assicurativo europeo, ponendo le basi per l'analisi dei flussi occupazionali. La quota di occupazione del settore ha registrato una lieve flessione, accompagnata da un'evoluzione nella sua composizione: la forza lavoro sta invecchiando, presenta un livello di istruzione terziaria significativamente più elevato e mantiene un equilibrio di genere relativamente stabile. Le forme contrattuali restano dominate da posizioni a tempo indeterminato e a tempo pieno, con un ricorso limitato ai contratti a termine. La dispersione tra Paesi si è ridotta, pur persistendo differenze strutturali significative. Il settore finanziario e assicurativo europeo (NACE K) impiega una quota stabile ma lentamente decrescente dell'occupazione totale nel campione EU9+2 nel periodo 2008-2022. Come mostrato nella **figura 1**, la quota aggregata si attesta intorno al 2,7%, con una lieve tendenza al ribasso dopo la Grande Recessione e nuovamente a partire dal 2019. La dispersione tra Paesi si è ridotta in modo marcato: l'intervallo tra i valori nazionali è passato da poco più di quattro punti percentuali nel 2008 a circa 1,7 punti percentuali nel 2022 (tra l'1,5% e il 3,2%). Tale convergenza suggerisce un processo di adattamento strutturale comune tra i Paesi dell'UE, riconducibile ad esempio alla razionalizzazione delle filiali e alla digitalizzazione dei servizi.

Come riportato nella **figura A1** dell'Allegato, viene inoltre presentata la quota di occupazione del settore finanziario e assicurativo per ciascuno dei Paesi EU9+2. Sebbene quasi tutti mostrino un andamento piuttosto stabile nel tempo, coerentemente con i risultati aggregati, l'Islanda evidenzia una contrazione significativa della quota del settore finanziario sull'occupazione totale.



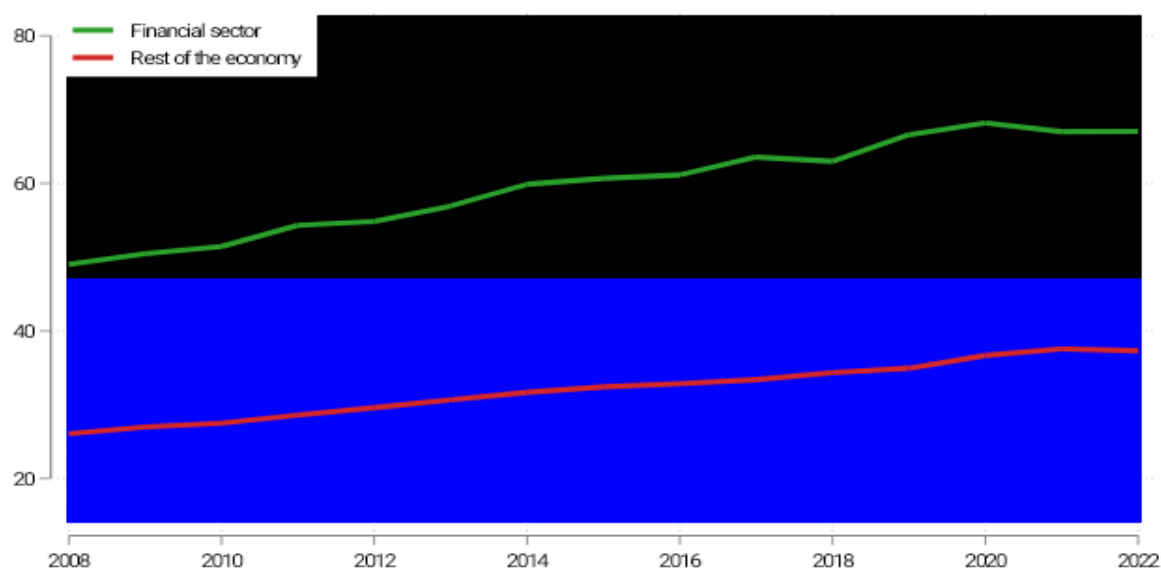
Figura 1. Quota di occupazione nel settore finanziario (%), EU9+2, 2008-2022

Fonte: LFS, 2008-2022, EU9+2, dati ponderati.

Nota: "EU9+2" comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (EU9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia.

Il settore finanziario e assicurativo ha registrato un marcato innalzamento del livello di istruzione. La **figura 2** mostra un aumento significativo della quota di occupati con istruzione terziaria nel settore finanziario, passata da circa il 40% nel 2008 a quasi il 60% nel 2022. Si tratta di una tendenza che parte da un livello iniziale più elevato rispetto al resto dell'economia e il cui incremento ha superato quello osservato negli altri settori. Due meccanismi principali sembrano aver guidato tale evoluzione: (i) l'automazione delle mansioni d'ufficio di tipo routinario, storicamente associate a qualifiche intermedie, in combinazione con la chiusura delle filiali; (ii) la crescente domanda di competenze avanzate in ambito analitico, informatico e di conformità normativa (compliance). La fascia in contrazione indica una convergenza nei livelli di istruzione tra i diversi Paesi. L'analisi per singolo Paese (**figura A2**, Allegato 2) conferma la validità generale di questo andamento nell'insieme dei Paesi EU9+2. Tuttavia, l'ampiezza del divario tra il settore finanziario e il resto dell'economia varia considerevolmente a seconda del Paese: ad esempio, la Romania presenta un divario marcato nella quota di occupati con istruzione terziaria, mentre Danimarca, Svezia e Italia mostrano una differenza più contenuta.



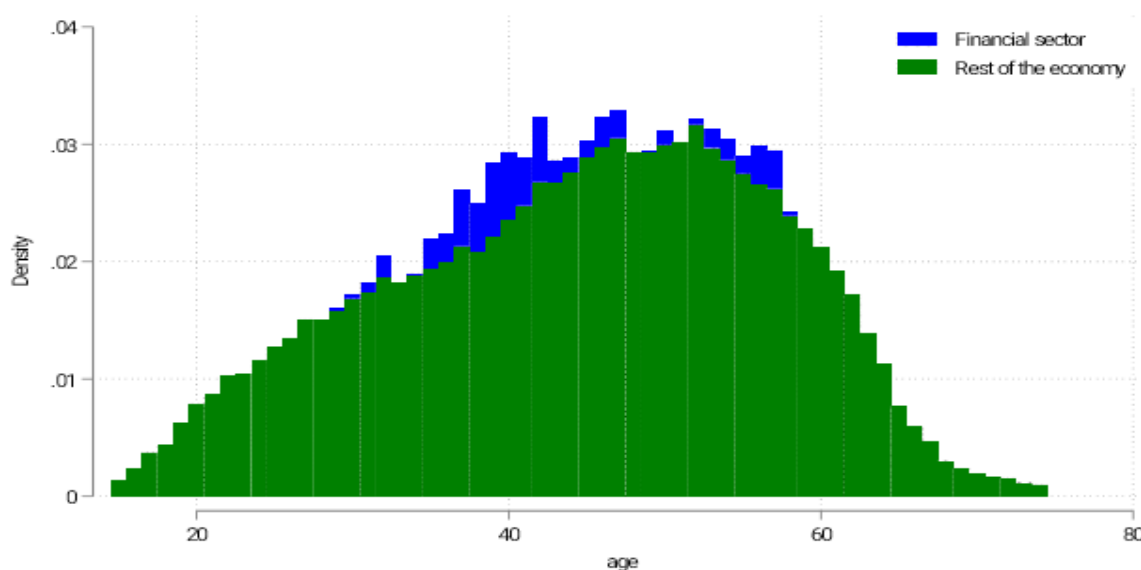
Figura 2. Quota di occupati con istruzione terziaria sul totale dell'occupazione (%), EU9+2, 2008-2022

Fonte: LFS, 2008-2022, EU9+2, dati ponderati.

Note: "EU9+2" comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (EU9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia.

La forza lavoro del settore finanziario sta invecchiando, in linea con la tendenza osservata nel resto dell'economia. L'età media nel settore finanziario è passata da 40,6 a 43,2 anni tra il 2008 e il 2022 (**tabella 1**), un andamento analogo a quello del complesso dell'economia (da 40,5 a 43,2 anni), pur partendo da una base leggermente più elevata. La distribuzione per età riportata nella **figura 3** conferma uno spostamento verso la coorte 45-54 anni e una riduzione della quota di occupati con meno di 30 anni nel periodo 2020-2022. Ciò suggerisce un numero inferiore di nuovi ingressi rispetto alla dimensione complessiva della forza lavoro e potrebbe prefigurare pressioni sostitutive con il pensionamento delle coorti più anziane. L'analisi per singolo Paese (**figura A3**, Allegato) mostra che la potenziale pressione sostitutiva dovuta all'invecchiamento della forza lavoro è meno marcata in alcuni casi. In particolare, Ungheria, Romania (e in parte la Finlandia) sembrano impiegare una forza lavoro relativamente più giovane nel settore finanziario rispetto al resto dell'economia.



Figura 3. Distribuzione per età degli occupati, EU9+2, 2020-2022

Fonte: LFS, 2008-2022, EU9+2.

Nota: EU9+2 comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (EU9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia. L'età è limitata a un massimo di 74 anni. Per l'Islanda sono disponibili solo le categorie di età; in questo caso, l'età è stata approssimata come punto medio di ciascun intervallo di quattro anni.

L'equilibrio di genere nel settore finanziario si è mantenuto nel corso del periodo di innalzamento del livello di istruzione (**tabella 1**). Gli uomini costituiscono il 48% della forza lavoro del settore finanziario lungo l'intero arco temporale, evidenziando una composizione di genere più equilibrata rispetto al resto dell'economia (54-56% di uomini). La sostanziale costanza di questo dato suggerisce che digitalizzazione e ristrutturazioni non hanno finora modificato in maniera significativa la composizione di genere. I posti di lavoro nel settore finanziario restano prevalentemente a tempo pieno e a tempo indeterminato. La quota di occupati a tempo pieno è diminuita solo marginalmente (dal 91% al 90%), rimanendo superiore a quella del resto dell'economia (riduzione dall'85% all'84%). I contratti temporanei sono rari e stabili intorno al 10%, mentre nel resto dell'economia raggiungono il 16% (**tabella 1**). L'incidenza degli straordinari è diminuita modestamente (dal 14% al 12%) e resta leggermente superiore alla media dell'economia complessiva. Il lavoro su turni è trascurabile nel settore finanziario (circa 2-3%). L'anzianità media è pari a 13 anni, due anni in più rispetto alla media dell'economia (11 anni). L'elevata anzianità sottolinea l'importanza dei mercati del lavoro interni e delle carriere interne nelle banche e assicurazioni consolidate, ma suggerisce anche una mobilità esterna limitata (cfr. sezione 4).



Tabella 1. Caratteristiche degli occupati e condizioni di lavoro: valori medi nel settore dei servizi finanziari e nel resto dell'economia, EU9+2, 2008 e 2022

	Settore finanziario		Resto dell'economia	
	2008	2022	2008	2022
Genere (% uomini)	48	48	56	54
Età (media)	40.6	43.2	40.5	43.2
Full-time (%)	91	90	85	84
Contratti temporanei (%)	9	10	15	16
Straordinario (%)	14	12	11	10
Turni (%)	2	3	16	18
Anzianità (datore attuale), anni	13	13	10	11

Fonte: LFS, 2008-2022, EU9+2, dati ponderati.

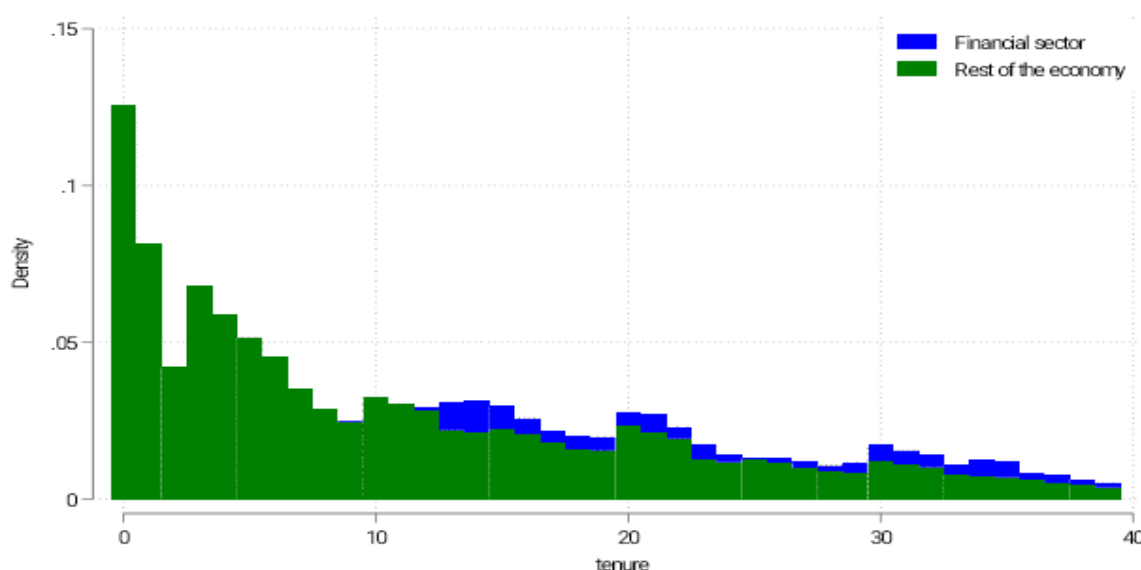
Nota: EU9+2 comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (EU9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia. La variabile relativa al lavoro su turni si riferisce al 2021, poiché non è inclusa nell'indagine del 2022.

3.4. Flussi del mercato del lavoro

Questa sezione analizza le dinamiche del mercato del lavoro nel settore finanziario, con particolare attenzione all'anzianità dei lavoratori e alle quote di uscita. Le quote di uscita sono definite come la proporzione di lavoratori che hanno lasciato il settore nell'anno precedente (verso la disoccupazione o l'inattività), rispetto al totale della forza lavoro nello stesso anno.

L'analisi dei livelli di anzianità mostra che i lavoratori del settore finanziario e assicurativo tendono a rimanere nei propri impieghi per periodi più lunghi rispetto al resto dell'economia (**figura 4**), in linea con i dati riportati nella **tabella 1**. Di conseguenza, il settore presenta una quota relativamente bassa di "nuove assunzioni", definite come lavoratori con un'anzianità pari a un anno o inferiore. Questa tendenza si osserva in modo coerente in tutti i Paesi EU9+2 (**figura A1**, Allegato 2).



Figura 4. Distribuzione dell'anzianità degli occupati, EU9+2, 2020-2022

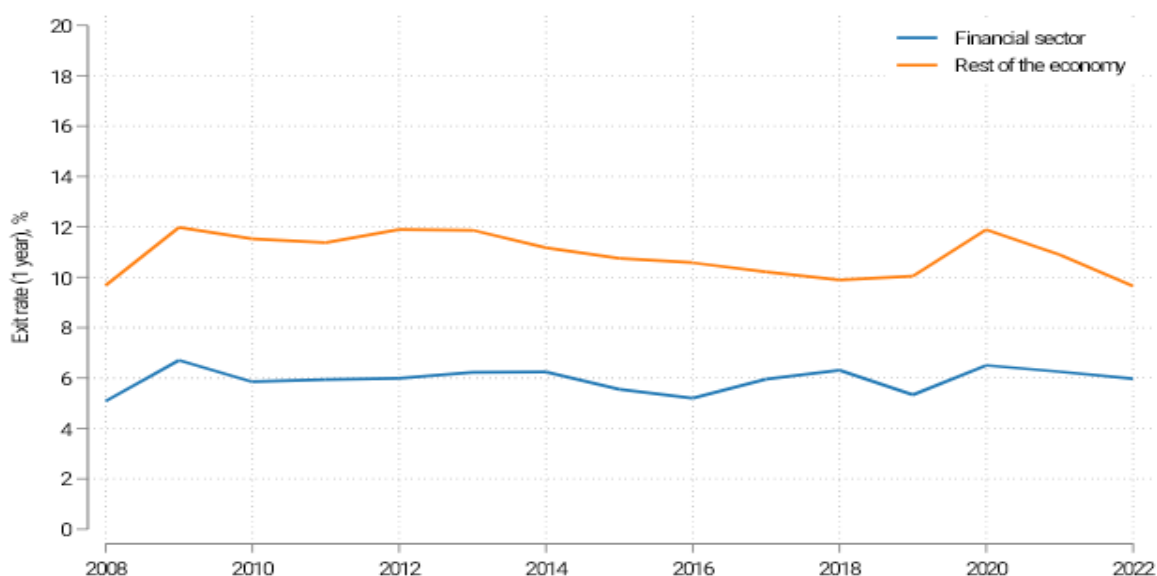
Fonte: LFS, 2008-2022, EU9+2.

Nota: EU9+2 comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (EU9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia. L'anzianità è espressa in anni ed è limitata a un massimo di 40 anni.

Inoltre, i tassi di uscita confermano questo risultato. Il settore finanziario mostra costantemente quote di uscita strutturalmente più basse rispetto al resto dell'economia. Gli effetti del ciclo economico sono visibili in certa misura, in particolare nella categoria "Resto dell'economia". In dettaglio, i tassi di uscita erano relativamente elevati fino al 2014, seguiti da un aumento significativo durante il periodo della pandemia di COVID-19, e da un brusco calo successivamente.

Questa quota di uscita strutturalmente più bassa si osserva in modo coerente in tutti i singoli Paesi EU9+2 (**figura A5**, Allegato 2). Tuttavia, vi sono differenze rilevanti nell'entità del divario tra le quote di uscita del settore finanziario e quelle del resto dell'economia. In particolare, la disparità risulta marcata in Paesi come Spagna e Finlandia e, in misura minore, in Italia.



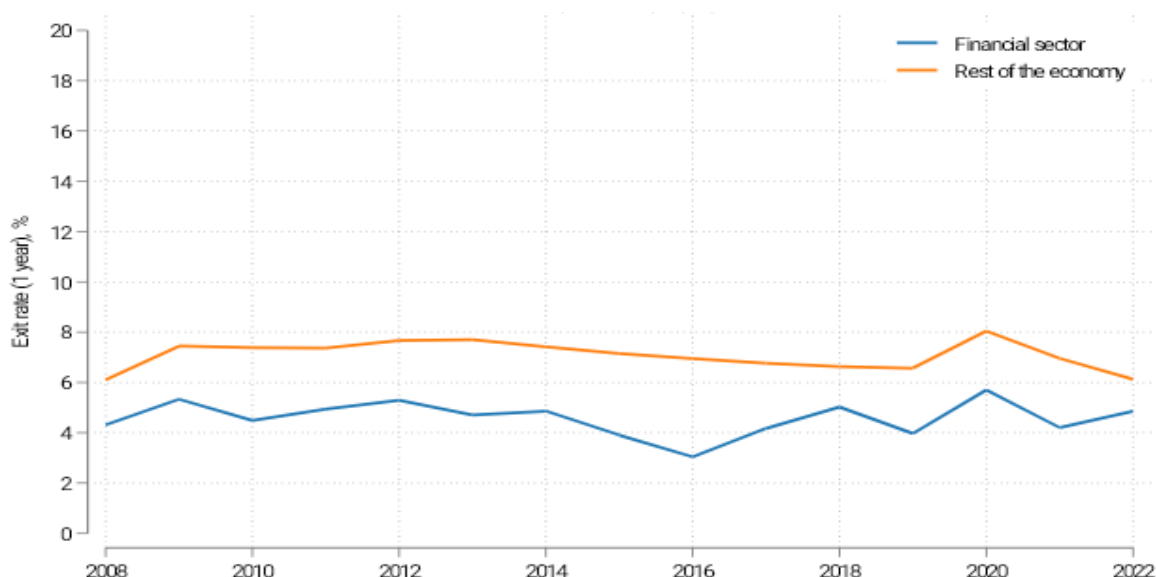
Figura 5. Quota di uscita (1 anno) di tutti i lavoratori (%), EU9+2, 2008-2022

Fonte: LFS, 2008-2022, EU9+2, dati ponderati.

Nota: EU9+2 comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (EU9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia. La quota di uscita rappresenta il rapporto tra il numero di individui che hanno lasciato un settore (finanziario o resto dell'economia) nell'anno precedente, calcolato in base al tempo trascorso dall'ultimo impiego, e il numero di individui altamente istruiti attualmente occupati in quel settore nello stesso anno.

Parte della differenza osservata nelle quote di uscita tra il settore finanziario e il resto dell'economia potrebbe essere attribuita al livello relativamente elevato di istruzione dei lavoratori nel settore finanziario e assicurativo. Tuttavia, anche concentrandosi esclusivamente sui lavoratori altamente istruiti, il settore finanziario tende comunque a mostrare tassi di uscita più bassi, sebbene con un divario inferiore rispetto al resto della forza lavoro.



Figura 6. Quota di uscita (1 anno) tra i lavoratori altamente istruiti (%), EU9+2, 2008-2022

Fonte: LFS, 2008-2022, EU9+2, dati ponderati.

Nota: EU9+2 comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (EU9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia. La quota di uscita rappresenta il rapporto tra il numero di individui altamente istruiti che hanno lasciato un settore (finanziario o resto dell'economia) nell'anno precedente, calcolato in base al tempo trascorso dall'ultimo impiego, e il numero di individui altamente istruiti attualmente occupati in quel settore nello stesso anno.

3.5. Transizioni occupazionali ed esposizione all'IA

I posti di lavoro nel settore finanziario sono prevalentemente cognitivi (**figura 7**). Nel 2022, i lavori cognitivi di tipo routinario rappresentavano una maggioranza stabile, pari al 60,2% di tutti i posti di lavoro. I lavori cognitivi non routinari costituivano il 36,5%, mentre i lavori manuali non routinari rappresentavano una piccola minoranza del 2,4%. I lavori manuali routinari sono praticamente assenti nel settore (0,7%). Questo predominio dei lavori cognitivi nel settore finanziario è coerente in tutti i Paesi del gruppo EU9+2 (**figura A6**, Allegato 2).²

Sebbene vi sia stato un leggero cambiamento nelle quote relative di lavori cognitivi routinari e non routinari nel tempo, con i lavori cognitivi routinari in lieve calo e quelli non routinari in aumento, la distribuzione complessiva è rimasta relativamente stabile.

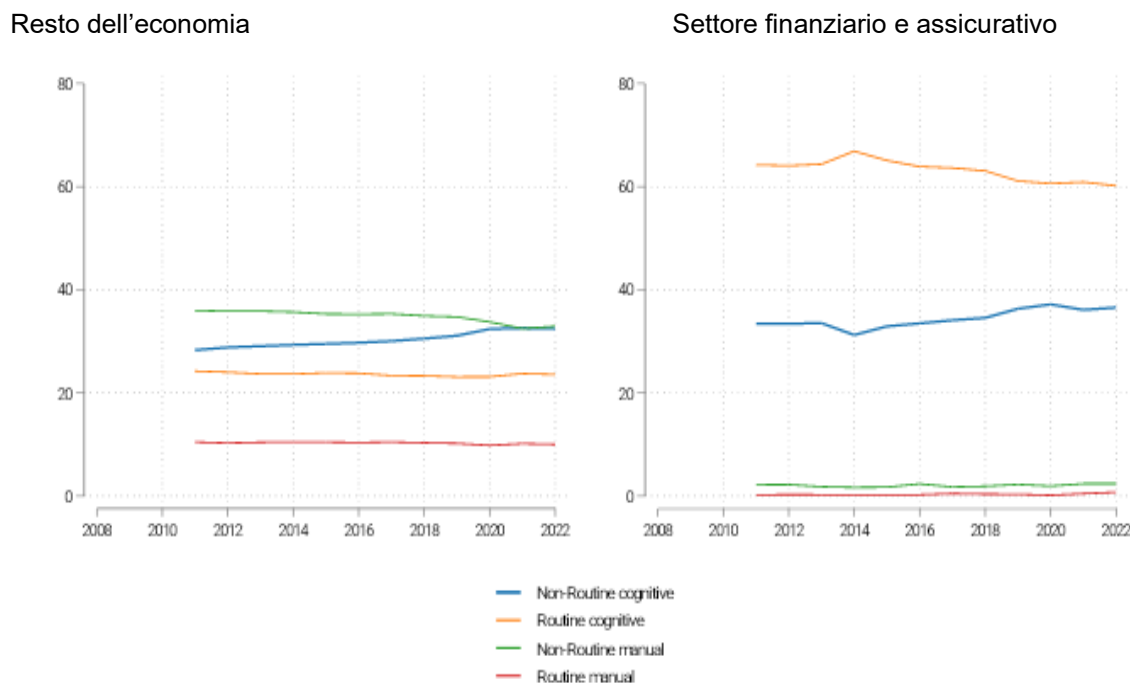
Al contrario, l'economia più ampia mostra una composizione diversa dei tipi di lavoro. Pur mantenendosi relativamente stabile tra il 2011 e il 2022, la quota maggiore di occupazione si è concentrata costantemente nei lavori manuali non routinari. Tuttavia, questa quota ha subito un leggero calo nel tempo. Nel 2022, i lavori manuali non

² I dati per singolo Paese relativi all'economia complessiva sono disponibili nella **figura A7**, Allegato 2.



routinari e i lavori cognitivi non routinari rappresentavano ciascuno circa il 32-33% dell'occupazione totale nell'economia più ampia.

Figura 7. Quota di occupazione per tipologia di compito, %, EU9+2, 2011-2022



Fonte: LFS, 2008-2022, EU9+2, dati ponderati.

Nota: EU9+2 comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (EU9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia. La quota di occupazione per tipologia di compito rappresenta il rapporto tra il numero di lavoratori con una determinata tipologia di compito all'interno di un settore (finanziario o resto dell'economia) e il numero totale di occupati in quel settore.

L'analisi delle principali occupazioni nel settore finanziario e assicurativo conferma un'alta concentrazione di lavori cognitivi. I due gruppi occupazionali più rilevanti sono i professionisti associati in ambito finanziario e matematico, che rappresentano il 20% dell'occupazione totale nel settore, e gli agenti di vendita e acquisto e i broker, pari al 14%. Complessivamente, essi costituiscono circa un terzo (34%) della forza lavoro del settore. Inoltre, le dieci occupazioni più rilevanti insieme rappresentano quasi l'80% dell'occupazione totale nel settore nei Paesi EU9+2 tra il 2008 e il 2022, indicando una struttura occupazionale relativamente concentrata.



Tabella 2. Le 10 principali occupazioni nel settore finanziario e assicurativo, EU9+2, 2008-2022

Occupazione (codice ISCO-08 a 3 cifre)	Quota di occupazione (settore finanziario) (%)
1. Professionisti associati in ambito finanziario e matematico (331)	19.7
2. Agenti di vendita e acquisto e broker (332)	13.8
3. Professionisti della finanza (241)	9.4
4. Impiegati amministrativi (431)	9.2
5. Cassieri, addetti alla riscossione e impiegati affini (421)	8.5
6. Responsabili dei servizi professionali (134)	7.8
7. Impiegati d'ufficio (411)	2.8
8. Sviluppatori e analisti di software e applicazioni (251)	2.5
9. Segretari amministrativi e specializzati (334)	2.4
10. Responsabili dei servizi aziendali e amministrativi (121)	2.3
Totale	78.4

Fonte: LFS, 2008-2022, EU9+2, dati ponderati.

Nota: EU9+2 comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (EU9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia. La quota di occupazione rappresenta il rapporto tra il numero di lavoratori con una determinata occupazione nel settore finanziario e il numero totale di occupati in quel settore.

Per approfondire la natura delle occupazioni nel settore finanziario e assicurativo, ci si basa sull'*AI Occupational Exposure (AIOE) Index* sviluppato da Felten et al. (2021)³ e sul *Global Index of Occupational Exposure to Generative AI* dell'ILO del 2025 (Gmyrek et al., 2025)⁴. L'indice di Felten et al. assegna a ciascuna occupazione un punteggio AIOE compreso tra -2,7 e +1,5, dove valori positivi più alti indicano una maggiore

³ L'indice AIOE è fornito per le occupazioni secondo la *Standard Occupational Classification (SOC)*. Utilizzando una convalida incrociata (*crosswalk*), suddetti codici SOC sono stati tradotti in codici ISCO. L'indice è disponibile a livello di occupazione dettagliata (ISCO a 4 cifre, dopo il *crosswalk*). Per consentirne l'uso con i dati LFS, i valori dell'indice sono stati aggregati al livello ISCO a 3 cifre calcolando la media dei corrispondenti valori a 4 cifre.

⁴ L'indice GenAI è disponibile a livello dettagliato per le occupazioni ISCO-08 a 4 cifre. Per consentirne l'utilizzo con i dati LFS, i valori dell'indice sono stati aggregati al livello ISCO a 3 cifre calcolando la media delle corrispondenti classificazioni a 4 cifre. L'indice varia da -1 (nessuna esposizione) a 4 (esposizione massima), con valori intermedi che rappresentano livelli crescenti di esposizione: 0 (esposizione minima), 1 (gradiente 1), 2 (gradiente 2), 3 (gradiente 3) e 4 (gradiente 4).



esposizione ai progressi nelle tecnologie AI. Le occupazioni con punteggi negativi tendono a essere fisicamente impegnative e non svolte in ufficio, mentre i punteggi positivi sono quasi esclusivamente associati a ruoli d'ufficio che richiedono generalmente qualifiche avanzate. Il *Global Index* assegna a ciascuna occupazione un punteggio a gradiente che riflette sia l'*Index of Occupational Exposure to Generative AI* (GenAI), sia il numero di compiti all'interno di quell'occupazione probabilmente interessati (Gmyrek et al., 2025). L'indice varia da nessuna esposizione a esposizione minima, fino ai livelli di gradiente da 1 a 4. Un gradiente pari a 4 indica che l'occupazione è significativamente impattata in molte delle sue attività.

L'analisi basata su questi indici mostra che tutte le prime dieci occupazioni individuate sono associate a una maggiore esposizione ai progressi nelle tecnologie AI (**tabella 3**).

Tabella 3. Esposizione professionale all'IA nelle dieci principali professioni del settore finanziario e assicurativo

Occupazione (codice ISCO-08 a 3 cifre)		AIOE	GenAI OE
1.	Professionisti associati in ambito finanziario e matematico (331)	1,138	Gradiente 3
2.	Agenti di vendita e acquisto e broker (332)	1,184	Gradiente 1-2
3.	Professionisti della finanza (241)	1,414	Gradiente 3-4
4.	Impiegati amministrativi (431)	1,249	Gradiente 4
5.	Cassieri, addetti alla riscossione e impiegati affini (421)	0,488	Gradiente 2-3
6.	Responsabili dei servizi professionali (134)	0,994	Esposizione minima – gradiente 1
7.	Impiegati d'ufficio (411)	1,238	Gradiente 4
8.	Sviluppatori e analisti di software e applicazioni (251)	1,204	Gradiente 3
9.	Segretari amministrativi e specializzati (334)	1,041	Gradiente 2-3
10.	Responsabili dei servizi aziendali e amministrativi (121)	1,085	Esposizione minima – gradiente 1
Media		1,104	Gradiente 2-3

Fonte: AIOE (Felten et al., 2021), GenAI OE (ILO, 2025).

Nota: l'AIOE indica l'esposizione professionale all'IA (AI Occupational Exposure, Felten et al., 2021), in cui valori positivi più elevati denotano una maggiore esposizione ai progressi delle tecnologie relative all'IA. Il GenAI OE indica l'esposizione professionale all'IA generativa (Occupational Exposure to Generative AI, ILO, 2025). Il Gradiente 1 rappresenta una bassa esposizione in alcune mansioni, ma con molte attività che richiedono ancora un intervento umano (aumento/integrazione); il Gradiente 2 indica un'esposizione moderata in alcune mansioni; il Gradiente 3 corrisponde a un'esposizione significativa in una parte rilevante delle mansioni; il Gradiente 4 denota la massima esposizione nella maggior parte delle mansioni.

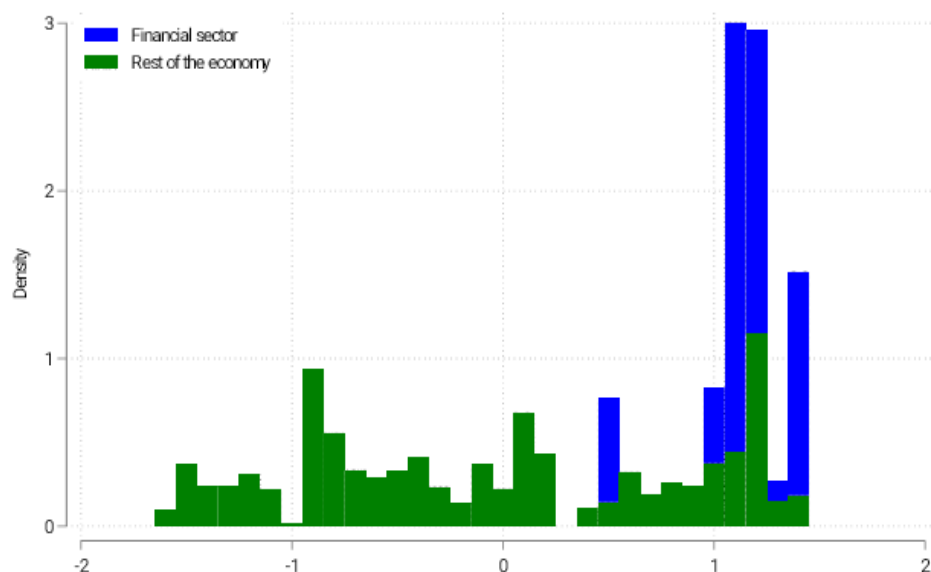


Inoltre, estendendo l'analisi a tutte le occupazioni del settore finanziario e assicurativo, si osserva che le occupazioni con maggiore esposizione all'AI sono significativamente più diffuse in questo settore rispetto all'economia più ampia (**figura 8**). Ciò è coerente con la composizione del settore, caratterizzata da una forza lavoro altamente istruita. Tale maggiore esposizione ai progressi dell'AI nel settore finanziario e assicurativo è evidente in tutti i Paesi EU9+2 (Allegato 2, **figure A8 e A9**).

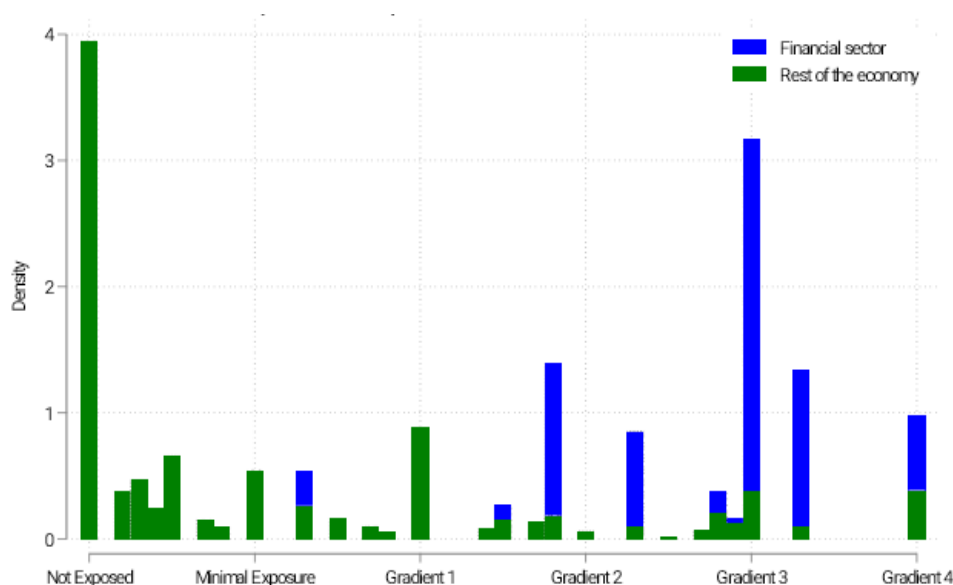


Figura 8. Esposizione professionale all'IA nell'UE9+2, 2020-2022

AIOE (Felten et al., 2021)



GenAI OE (Gmyrek et al., 2025)

**Fonte:** AIOE (Felten et al., 2021), GenAI OE (Gmyrek et al., 2025).

Nota: L'AIOE indica l'esposizione professionale all'IA (AI Occupational Exposure, Felten et al., 2021), in cui valori positivi più elevati denotano una maggiore esposizione ai progressi delle tecnologie relative all'IA. Il GenAI OE indica l'esposizione professionale all'IA generativa (Occupational Exposure to Generative AI, Gmyrek et al., 2025). Il Gradiente 1 rappresenta una bassa esposizione in alcune mansioni, ma con molte attività che richiedono ancora un intervento umano (aumento/integrazione); il Gradiente 2 indica un'esposizione moderata in alcune mansioni; il Gradiente 3 corrisponde a un'esposizione significativa in una parte rilevante delle mansioni; il Gradiente 4 denota la massima esposizione nella maggior parte delle mansioni.



3.6. Proiezioni sull'evoluzione della forza lavoro

In questa sezione vengono presentate le tendenze future della forza lavoro sulla base delle previsioni sulle competenze elaborate dal Cedefop che forniscono proiezioni a livello ISCO a due cifre. Tali proiezioni tengono conto degli sviluppi economici globali fino all'autunno del 2023. Tuttavia, sebbene la diffusione dell'IA si sia intensificata nel 2023 e nel 2024 (Kergroach and Héritier, 2025), è importante sottolineare che le previsioni riflettono solo parzialmente questa recente accelerazione nell'adozione delle tecnologie. L'analisi prende avvio dall'identificazione delle principali occupazioni "a due cifre" (categoria ISCO) nel settore finanziario e assicurativo (**tabella 4**).

Tabella 4. Forza lavoro futura nelle cinque principali occupazioni del settore finanziario e assicurativo, UE9+2, 2022-2035

	Occupazione (codice ISCO-08 a due cifre)	Quota di occupazione (settore finanziario) (%)	Crescita prevista dell'occupazione nel settore finanziario tra il 2022 e il 2035 (tasso annuo %), UE9+2	Crescita prevista dell'occupazione nell'intera economia tra il 2022 e il 2035 (tasso annuo %), UE9+2
1.	Professionisti associati in ambito amministrativo e gestionale (33)	36.5	0.1	0.4
2.	Professionisti del settore amministrativo e gestionale (24)	12.6	1.7	1.9
3.	Impiegati nei servizi di assistenza clienti (42)	10.8	-1.8	-0.3
4.	Impiegati addetti alla registrazione numerica e materiale	9.4	-2.3	-1.4
5.	Dirigenti ambito produzione e servizi specializzati (13)	8.4	0.7	0.8
	Totale	77.7		

Fonte: LFS, 2008-2022, UE9+2, dati ponderati. Proiezioni: previsioni sulle competenze del Cedefop.

Nota: L'UE9+2 include Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (UE9), insieme a due paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia. La crescita occupazionale è calcolata come rapporto tra la variazione del numero di lavoratori (previsti) tra il 2022 e il 2035 e il numero di lavoratori nel 2022.



In linea con quanto evidenziato nella **tabella 2**, solo cinque gruppi professionali rappresentano una quota consistente (78%) dell'occupazione complessiva del settore. Tra questi, i professionisti associati nel campo del business e dell'amministrazione (ISCO 33) costituiscono da soli oltre un terzo della forza lavoro. Per questi cinque gruppi occupazionali, vengono esaminate le proiezioni di crescita annuale dell'occupazione tra il 2022 e il 2035. I due gruppi più numerosi (ISCO 33 e 24) dovrebbero registrare una crescita annuale moderata, ma due delle cinque principali occupazioni sono destinate a subire un calo dell'occupazione nello stesso periodo. Tale tendenza negativa non è esclusiva del settore finanziario, ma risulta leggermente più accentuata se si considera l'andamento di queste occupazioni all'interno del settore.

3.7. Conclusioni

Il presente capitolo analizza le trasformazioni in corso nel settore dei servizi finanziari europei, guidate dalla digitalizzazione e dall'adozione dell'IA. Basandoci su microdati armonizzati dell'EU-LFS tra il 2008 e il 2022 in undici paesi si è analizzato come questi cambiamenti tecnologici stiano rimodellando le dinamiche occupazionali. L'analisi si concentra su nove Stati membri dell'UE, Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia, insieme a due paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia ("UE9+2"), limitando i dati al settore finanziario e assicurativo (categoria NACE Rev. 2 K).

I risultati evidenziano che il settore finanziario è caratterizzato da elevata istruzione, condizioni occupazionali stabili e tassi di uscita relativamente bassi, caratteristiche che hanno resistito nonostante i cambiamenti tecnologici. Tuttavia, si osserva una graduale riorganizzazione delle strutture occupazionali: i ruoli cognitivi di tipo routinario, pur ancora predominanti, stanno lentamente lasciando spazio a funzioni cognitive non routinarie. Il settore mostra inoltre un'esposizione significativamente maggiore all'IA generativa rispetto all'economia nel suo complesso. Questa doppia esposizione sia all'automazione tradizionale sia alle capacità emergenti dell'IA suggerisce che i futuri aggiustamenti della forza lavoro interesseranno principalmente la riallocazione dei compiti e la trasformazione delle competenze, piuttosto che la perdita diffusa di posti di lavoro.

I flussi del mercato del lavoro confermano questa interpretazione. Le proiezioni fino al 2035 indicano una crescita modesta dei ruoli analitici e manageriali, compensata da un calo delle funzioni impiegatizie. Va però sottolineato che queste previsioni considerano solo gli sviluppi economici globali fino all'autunno 2023, riflettendo solo parzialmente la rapida diffusione dell'IA accelerata nel 2023 e 2024. Ciò nonostante, le tendenze previste evidenziano l'importanza di una pianificazione proattiva della forza lavoro.



Le politiche dovrebbero pertanto concentrarsi sul supporto a transizioni occupazionali adattive e inclusive, attraverso investimenti nei sistemi di apprendimento permanente, programmi mirati di riqualificazione e aggiornamento delle competenze, e un dialogo sociale istituzionalizzato tra decisori politici, datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori. Come mostra lo studio, il settore finanziario non sta vivendo una perdita massiccia di posti di lavoro, ma piuttosto una graduale riorganizzazione dei ruoli e delle competenze richieste. In questo contesto, la sfida non consiste nel fermare il progresso tecnologico, ma nel guidarlo verso esiti equi nel mercato del lavoro. Garantire che gli strumenti digitali e l'IA siano impiegati in modo umano-centrico e produttivo sarà fondamentale. Un'agenda politica lungimirante dovrebbe quindi combinare strategie anticipate di sviluppo delle competenze con il supporto alla mobilità occupazionale, in particolare per i lavoratori impegnati in ruoli con elevata esposizione all'automazione o all'IA generativa.



#Capitolo 3 – Sintesi

La fase di ricerca quantitativa, i cui risultati sono illustrati nel Capitolo 3, analizza il settore finanziario e assicurativo europeo (NACE K) nel contesto della digitalizzazione e dell'adozione dell'IA. Lo studio si basa sui microdati dell'EU-LFS dal 2008 al 2022, coprendo undici paesi (UE9+2): Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia, Finlandia, Islanda e Norvegia. L'analisi quantifica come i cambiamenti tecnologici stiano rimodellando le dinamiche occupazionali nel settore finanziario e assicurativo, confrontandole con quelle del resto dell'economia (tutti i settori escluso il NACE K).

Risultati principali

Composizione della forza lavoro (2008-2022)

- La quota occupazionale del settore (~2,7%) è piuttosto stabile.
- Il settore presenta una percentuale relativamente alta di lavoratori con istruzione terziaria (70% nel 2022).
- L'età media è aumentata da 40,6 anni (2008) a 43,2 anni (2022), con un numero relativamente basso di giovani ingressi, suggerendo possibili criticità in merito al ricambio generazionale.
- L'equilibrio di genere resta stabile (~48% uomini).

Condizioni di lavoro (2022)

- I posti di lavoro sono prevalentemente a tempo pieno (90%) e a tempo indeterminato (90%), con una permanenza media relativamente lunga (13 anni), indicando una mobilità limitata.

Struttura occupazionale ed esposizione all'IA

- I lavori cognitivi predominano nel settore (60% routinari, 37% cognitivi non routinari nel 2022), con una struttura occupazionale concentrata: il 78% dell'occupazione è distribuita nelle prime 10 occupazioni ISCO a 3 cifre (tra il 2008 e il 2022), tutte caratterizzate da elevata esposizione all'IA.

Proiezioni della forza lavoro futura (2022-2035)

- È prevista una crescita modesta per i ruoli analitici e manageriali, mentre le occupazioni impiegatizie (addetti al servizio clienti e addetti alla registrazione numerica e materiale) dovrebbero diminuire.

In sintesi, il settore finanziario sta attraversando una graduale riorganizzazione dei ruoli e delle competenze. Pur mantenendo stabile l'occupazione, la natura del lavoro sta cambiando.

Implicazioni in termini di policy

Pianificazione proattiva della forza lavoro, che include:

- Investimenti nell'apprendimento permanente e programmi mirati di riqualificazione e aggiornamento delle competenze.
- Supporto alla mobilità occupazionale, in particolare per i ruoli ad alta esposizione all'IA.
- Approccio umano-centrico all'adozione dell'IA, sostenuto da un dialogo sociale istituzionalizzato.



CONCLUSIONI

Il presente capitolo dimostra che l'adozione dell'IA nel settore finanziario non rappresenta un semplice cambiamento tecnologico, ma una trasformazione multidimensionale con implicazioni normative, economiche e sociali. Il suo impatto si estende ai sistemi giuridici, ai mercati del lavoro e alle strutture di contrattazione collettiva, mostrando come la governance dell'innovazione richieda una prospettiva integrata e interdisciplinare.

Dal punto di vista normativo, la ricerca evidenzia un progressivo ampliamento del quadro giuridico europeo. Ciò che inizialmente era un progetto di integrazione e stabilità del mercato si è evoluto in un'architettura più complessa, che incorpora sostenibilità, digitalizzazione e diritti fondamentali. L'adozione dell'*AI Act* (Reg. 2024/1689) rappresenta questo cambiamento: esso istituisce un regime basato sul rischio che incide direttamente sui servizi finanziari, in particolare sul credit scoring, sulla determinazione dei premi assicurativi e sulla gestione algoritmica delle risorse umane. Tuttavia, come l'analisi comparata ha dimostrato, questo quadro resta asimmetrico: la protezione dei consumatori è fortemente istituzionalizzata, mentre la tutela dei lavoratori risulta frammentaria e dipende dall'interazione tra norme europee, legislazione nazionale e contratti collettivi. Il risultato è un mosaico di tutele variabile tra giurisdizioni, che solleva interrogativi su coerenza, applicazione e integrazione effettiva delle questioni occupazionali nella regolamentazione digitale.

L'analisi del mercato del lavoro, basata sui microdati EU-LFS, fornisce ulteriori spunti. Sebbene i livelli occupazionali aggregati in finanza rimangano relativamente stabili (~2,7% dell'occupazione totale), le trasformazioni strutturali sono marcate. La forza lavoro invecchia rapidamente, ma è altamente istruita e concentrata in professioni cognitive con elevata esposizione all'automazione e all'IA. Le previsioni indicano un declino dei ruoli impiegatizi, in particolare quelli legati a compiti cognitivi routinari, e una modesta espansione di ruoli analitici, manageriali e *digital-intensive*. Questi cambiamenti suggeriscono che l'IA non determinerà una distruzione improvvisa di posti di lavoro, ma una riorganizzazione delle strutture occupazionali, con conseguenze significative su traiettorie di carriera, qualità del lavoro e mobilità sociale. Ciò rafforza il ruolo strategico delle politiche sulle competenze: riqualificazione, aggiornamento e apprendimento permanente emergono come prerequisiti per sostenere l'occupabilità, anticipare le transizioni e garantire inclusività.

I risultati sul dialogo sociale e sulle buone pratiche a livello comparato, ottenuti grazie al coinvolgimento attivo delle organizzazioni sindacali in 13 paesi, dimostrano ulteriormente la centralità della governance collettiva. In contesti diversi si osservano risultati convergenti: percorsi formativi negoziati che anticipano i fabbisogni di



competenze; regole che garantiscono trasparenza e supervisione umana dei sistemi algoritmici; misure di ricollocazione e tutele sociali per gestire chiusure di filiali e eccedenze tecnologiche; forme innovative di rappresentanza adattate al lavoro ibrido e ai contratti non standard. Al contempo, l'impatto pratico di tali misure resta disomogeneo, dipendendo da capacità istituzionali, risorse e continuità del dialogo a livello aziendale. Queste pratiche mostrano che il dialogo sociale non è solo reattivo, ma può costituire un modello democratico di governance tecnologica, purché gli impegni siano effettivamente implementati e monitorati nel tempo.

A livello europeo, la *Dichiarazione Congiunta sugli Aspetti Occupazionali dell'IA nel Settore Finanziario (2024)* riflette lo stesso orientamento. Affermando il principio della supervisione umana, riconoscendo nuovi diritti digitali per i lavoratori e promuovendo valutazioni dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, essa fornisce un quadro di riferimento comune per la contrattazione nazionale e aziendale. Tuttavia, l'efficacia a lungo termine dipenderà dai meccanismi di follow-up, dalle risorse e dalla volontà delle parti di tradurre gli impegni in pratica. Questo dimostra come le parti sociali possono integrare le iniziative legislative, colmando lacune normative e offrendo spunti in aree ancora poco regolamentate.

Nel complesso, i risultati offrono tre elementi principali. Primo, l'IA in finanza non può essere analizzata isolatamente dal contesto normativo e istituzionale, in quanto i risultati sono modellati dall'interazione tra diritto, strutture del mercato del lavoro e dialogo sociale. Secondo, la digitalizzazione sostenibile dipende dall'allineamento di tre dimensioni: tutele legali che proteggano consumatori e lavoratori, politiche per rafforzare competenze e mobilità, e meccanismi di contrattazione collettiva che garantiscano equità e legittimità. Terzo, l'approccio antropocentrico fornisce la bussola normativa per questo allineamento: mettendo al centro lavoratori, consumatori e cittadini, si assicura che il cambiamento tecnologico rafforzi diritti fondamentali, qualità del lavoro e fiducia sociale, invece di minarli.

Il futuro dell'IA nella finanza europea sarà determinato non solo dagli algoritmi, ma dalla capacità delle istituzioni europee e nazionali, insieme alle parti sociali, di integrare l'innovazione in un quadro coerente di diritti, partecipazione e adattabilità. La finanza, settore altamente regolamentato, ad elevato tasso di conoscenza e socialmente sensibile, potrebbe fungere da laboratorio per una transizione digitale democratica. Se governata attraverso opportuna normativa, guidata da evidenze empiriche e sostenuta dal dialogo sociale, potrebbe costituire un punto di riferimento per altri settori nel promuovere il modello europeo di Industry 5.0, in cui il progresso tecnologico si concilia con la dimensione umana, la sostenibilità, la resilienza e l'inclusività.



ALLEGATO 1.

DIALOGO SOCIALE PER UNA IA “RESPONSABILE” NEL SETTORE FINANZIARIO E NON SOLO: UNA SELEZIONE DI BUONE PRASSI¹

A1.1 Introduzione

Negli ultimi anni, il settore finanziario ha conosciuto una profonda trasformazione, a seguito della digitalizzazione, dell'automazione e dell'emergere dell'IA. Questi cambiamenti stanno ridefinendo la natura dei servizi finanziari, i confini del lavoro e accelerando le trasformazioni nei modelli di business, nelle relazioni con la clientela e nelle strutture occupazionali. In tale contesto, garantire che l'innovazione digitale rimanga centrata sull'essere umano non rappresenta soltanto un imperativo normativo, ma una necessità strategica, come sottolineato dal paradigma della Industry 5.0. Se l'industria europea, quale motore delle transizioni economiche e sociali in corso, deve guidare sia la trasformazione digitale sia quella verde per restare il fulcro della prosperità, essa deve al contempo porre il benessere dei lavoratori al centro dei processi produttivi, sfruttando le nuove tecnologie per generare una prosperità che vada oltre occupazione e crescita, nel rispetto dei limiti planetari. In questa prospettiva, risulta fondamentale allineare esplicitamente ricerca e innovazione all'obiettivo di costruire un'industria europea sostenibile, resiliente e antropocentrica (Commissione Europea, 2023).

Le tecnologie di IA e *machine learning* sono ormai sempre più integrate nei processi finanziari fondamentali, dall'automazione del servizio clienti all'analisi predittiva e alla modellizzazione del rischio. Sebbene tali strumenti promettano efficienza e accuratezza, essi sollevano questioni cruciali relative alla trasformazione delle mansioni, al bisogno di riqualificazione, all'intensificazione del lavoro e alla gestione algoritmica. Con la riconfigurazione o la sostituzione dei ruoli tradizionali e la riorganizzazione dei flussi interni, la domanda di competenze digitali avanzate e trasversali diviene urgente, sebbene distribuita in maniera disomogenea. Questa trasformazione si sviluppa in un contesto già segnato da riduzioni strutturali della forza lavoro e dal fenomeno della cosiddetta “desertificazione bancaria”², particolarmente

¹ Il presente allegato è stato realizzato da Diletta Porcheddu (Fondazione ADAPT), Sara Prosdocimi (ADAPT) e Margherita Roiatti (Fondazione ADAPT), con il contributo fondamentale di Anne Guisset (HIVA-KU Leuven).

² [L'Osservatorio sulla desertificazione bancaria](#), avviato da FIRST CISL, coordinatore del progetto, si avvale degli studi e delle analisi del Comitato Scientifico della Fondazione FIBA, con l'obiettivo di fornire informazioni sull'evoluzione del fenomeno in Italia.



evidente nell'Europa meridionale. In Italia, ad esempio, secondo quanto riportato da FIRST CISL, nel primo trimestre del 2025 le banche hanno chiuso 95 filiali, proseguendo il trend che ha portato il numero complessivo sotto le 20.000 unità alla fine del 2024. È opportuno ricordare che l'ultimo trimestre del 2024 ha registrato il numero più alto di chiusure (432) dall'inizio del monitoraggio nel 2022. Nei primi tre mesi del 2025 il calo è stato pari allo 0,5%, un record in sé, poiché il primo trimestre del 2025 mostra il dato peggiore rispetto agli stessi periodi degli anni precedenti. Sul tema, [FIRST CISL](#), coordinatore del progetto, ha istituito un [Osservatorio sulla desertificazione bancaria](#), con l'obiettivo di sensibilizzare opinione pubblica e decisori politici sulle conseguenze di tale fenomeno per lo sviluppo del Paese e la salvaguardia del tessuto sociale. Questa sfida rappresenta al contempo un'opportunità per ripensare il futuro del lavoro nel settore finanziario, non attraverso decisioni unilaterali, bensì mediante un dialogo inclusivo. È proprio in questo ambito che il dialogo sociale e la contrattazione collettiva possono svolgere un ruolo decisivo. Essi non costituiscono meri strumenti di mitigazione, ma l'infrastruttura attraverso cui l'innovazione può essere governata democraticamente, bilanciando le esigenze di agilità operativa con condizioni di lavoro eque. Fin dai primi anni 2000, le parti sociali di settore, nel comparto bancario e assicurativo, hanno affrontato tali questioni in maniera proattiva, elaborando dichiarazioni congiunte e sistemi di riferimento per orientare il cambiamento. In questo contesto, il presente Allegato intende esplorare le pratiche di dialogo sociale e contrattazione collettiva nel settore finanziario e quelli affini, raccolte dai partner di progetto: una rete di sindacati provenienti da 9 Paesi europei (Danimarca, Finlandia, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia), 1 Paese candidato (Turchia), 2 Paesi non appartenenti all'UE ma membri dello Spazio Economico Europeo e della Nordic Finance Union (Islanda e Norvegia), 1 federazione europea (UNI Europa), 1 confederazione nazionale (CISL) e 1 associazione nazionale rappresentativa delle imprese assicurative in Italia (ANIA), oltre al partner di ricerca ADAPT. Attraverso la mappatura e l'analisi delle pratiche in 12 Paesi, questa panoramica mira a illustrare come la contrattazione collettiva, le iniziative di dialogo sociale congiunto e i percorsi formativi negoziati possano contribuire a garantire che le transizioni digitali, in particolare l'adozione dell'IA, siano gestite in modo da tutelare i diritti dei lavoratori, anticipare i fabbisogni di competenze e rispettare i principi sanciti dal Pilastro europeo dei diritti sociali. In tal senso, il presente capitolo si propone di offrire non soltanto una analisi delle buone prassi, ma una vera e propria mappatura per orientare transizioni tecnologiche solide e socialmente sostenibili nel settore finanziario e oltre.

A1.2 Metodologia

Nelle sezioni seguenti vengono presentate una serie di prassi a livello sia nazionale sia aziendale, con particolare attenzione a iniziative specifiche, strategie d'impresa ed esempi di dialogo sociale e contrattazione collettiva che contribuiscono a orientare le



transizioni legate all'IA, principalmente nel settore finanziario, in modo tecnologicamente efficace e socialmente sostenibile. L'Allegato intende inoltre sottolineare la crescente importanza del dialogo sociale e della contrattazione collettiva quali strumenti fondamentali per anticipare, gestire e governare l'impatto dell'IA sul lavoro, sulle competenze e sui modelli organizzativi, garantendo che l'innovazione sia coerente con i diritti dei lavoratori, lo sviluppo inclusivo e la resilienza di lungo periodo. Le prassi sono state identificate sotto il coordinamento di FIRST CISL, in collaborazione con i partner del Progetto FinAI, una rete di sindacati provenienti da 9 Paesi europei (Italia, Francia, Spagna, Grecia, Ungheria, Romania, Danimarca, Svezia, Finlandia), 1 Paese candidato (Turchia), 2 Paesi non appartenenti all'UE ma membri dello Spazio Economico Europeo e della Nordic Finance Union (Norvegia e Islanda), 1 federazione europea (UNI Europa), 1 confederazione nazionale (CISL, Italia) e 1 associazione nazionale rappresentativa delle imprese assicurative in Italia (ANIA), oltre al beneficiario della ricerca, Fondazione ADAPT e alla sua entità affiliata, ADAPT. È opportuno segnalare che due delle prassi riportate di seguito non riguardano direttamente il settore finanziario, ma sono state segnalate dai sindacati e incluse nel presente studio per l'innovatività delle misure contenute.

Al fine di accrescere il grado di uniformità e comparabilità dei dati raccolti, Fondazione ADAPT e ADAPT, insieme al team della KU Leuven, hanno predisposto un template multilingue³ articolato in sezioni che riflettono le informazioni contenute nella parte successiva del rapporto (vale a dire: titolo proposto/parti coinvolte/livello di riferimento del caso con specifico riferimento al livello pertinente di dialogo sociale/contrattazione collettiva/sintesi del caso selezionato/elementi chiave/fonte/analisi SWOT). Il modello è stato illustrato e fornito ai sindacati durante la sessione formativa tenutasi a Vico Equense (Italia) il 6-7 marzo 2025. A questi è stato affidato il compito di raccogliere e analizzare le pratiche rilevanti.

I dati raccolti comprendono un insieme diversificato di pratiche che mostrano come le parti sociali stiano affrontando le sfide e le opportunità delle transizioni legate all'IA nel settore finanziario e in ambiti correlati. In particolare, le misure includono una iniziativa a livello aziendale; undici esempi di contrattazione collettiva o dialogo sociale intrapresi a livello aziendale; sette esperienze di contrattazione collettiva e/o dialogo sociale istituzionalizzato a livello nazionale/settoriale; e un'iniziativa condotta a livello europeo. Questi casi offrono una panoramica trasversale di come gli attori delle relazioni industriali stiano iniziando a plasmare la governance del cambiamento tecnologico su più livelli istituzionali e territoriali. È opportuno ricordare che, al fine di fornire una visione più ampia delle prassi e delle iniziative di interesse per il progetto, Fondazione ADAPT e ADAPT hanno integrato le informazioni raccolte direttamente grazie al

³ Il template multilingue è stato finalizzato e validato durante la riunione del Comitato Direttivo tenutasi ad Atene il 14 gennaio 2025. Il template è disponibile su richiesta a FIRST CISL.



coinvolgimento dei sindacati con tre esempi reperiti tramite ricerca documentale. Le iniziative sono raggruppate in base al livello di implementazione.

A1.3 Selezione delle prassi

A livello aziendale

Paese: Italia

Parti/soggetti coinvolti: Intesa Sanpaolo S.p.A. (il principale gruppo bancario italiano, con oltre 90.000 dipendenti e una forte presenza a livello europeo)

Titolo: Trasformazione digitale e sviluppo responsabile dell'IA in Intesa Sanpaolo

Il piano industriale 2022-2025 di Intesa Sanpaolo (ISP) riflette un orientamento verso una trasformazione digitale a tutto campo, strutturata secondo una chiara strategia multilivello. Pietra angolare di tale strategia è stato il lancio e la successiva espansione di ISYBANK, una banca digitale concepita per offrire un'esperienza utente fluida e dinamica, con particolare attenzione ai segmenti più giovani. Se nelle fasi iniziali il focus era rivolto alla clientela retail, dal 2024 il processo di modernizzazione si è esteso alle diverse divisioni (ISPB, Fideuram, PMI e clientela corporate, nonché alle controllate estere). L'obiettivo di ISYBANK è molteplice: semplificazione e digitalizzazione dell'offerta, coinvolgimento della clientela, incremento dell'efficienza operativa e implementazione tecnologica economicamente sostenibile mediante soluzioni innovative. Questa transizione tecnologica è stata governata da una serie di regolamentazioni per l'uso responsabile dell'IA. Il Gruppo ha introdotto linee guida per lo sviluppo dell'IA, criteri di classificazione e standard procedurali volti a garantire pratiche etiche, fondate su equità, trasparenza, spiegabilità, supervisione umana e innovazione consapevole del rischio (*AIxeleration*).

La trasformazione tecnologica del Gruppo ha inoltre generato un profondo cambiamento culturale nella gestione della forza lavoro. La banca ha affrontato l'inevitabile ricambio generazionale assumendo 1.800 giovani professionisti nei campi IT e digitali, abbassando l'età media e internalizzando competenze chiave per l'innovazione, riducendo così la dipendenza da consulenti esterni. Contestualmente, l'organizzazione è stata ristrutturata in unità applicative cross-funzionali, supportate da comunità tematiche volte a favorire la condivisione della conoscenza. Anche l'ufficio delle Risorse Umane ha contribuito attivamente, attraverso il programma MATRIX (della durata di 18 mesi), elaborando tassonomie di competenze e sistemi trasparenti di titolazione delle posizioni, oltre a definire politiche di compensazione e gestione della performance. Il piano industriale riconosce inoltre come i lavoratori meno giovani, spesso meno preparati a cambiamenti così repentini, siano a rischio di marginalizzazione. In tal senso, il documento sottolinea la necessità per Intesa San Paolo di investire seriamente in formazione (anche tramite fondi settoriali) e in politiche di coinvolgimento che favoriscano lo scambio reciproco di competenze tra lavoratori storici e nuove assunzioni. Sul piano operativo, la banca utilizza l'AI generativa



per orientare i lavoratori verso attività a maggior valore aggiunto. Tra gli esempi si segnalano:

- La *Smart Routing Help Desk*: automazione delle richieste a basso tasso di difficoltà, liberando risorse per la risoluzione di problematiche complesse;
- Il *AML Transaction Monitoring*: concentrazione del personale sull’analisi dei comportamenti della clientela, anziché sulla mera segnalazione meccanica.

Dal punto di vista sindacale, l’adattamento della rappresentanza alla nuova struttura occupazionale si è rivelato cruciale. I contratti ibridi (forme miste dipendente/consulente) sono ormai diffusi, in ISP, ad esempio, il “contratto misto” è frequente, con alternanza tra status di dipendente e consulenza con partita IVA. In risposta, il sindacato ha sviluppato servizi mirati a supporto di tali lavoratori (pacchetti assicurativi, gestione individuale dei casi) e ha raggiunto una forte penetrazione tra questi nuovi profili. Sono state inoltre introdotte stanze sindacali virtuali e giornate formative su mobilità, conciliazione vita-lavoro e transizioni di carriera, nell’ambito di un rinnovamento strategico.

Tra gli elementi chiave del piano industriale 2022-2025, si segnalano:

- Linee guida interne per un’IA responsabile: equità, trasparenza, spiegabilità, supervisione umana;
- Rinnovamento dei talenti con 1.800 assunzioni *digital-native* e riduzione della consulenza esterna;
- Comunità tematiche per sinergie inter-funzionali e potenziamento delle competenze;
- Forte attenzione delle risorse umane su attrazione, retention e gestione della performance;
- Progetti GenAI (Help Desk e AML) per redistribuzione delle attività a valore aggiunto;
- Riconoscimento dei rischi: divario digitale, desertificazione bancaria, oneri di mobilità, obsolescenza occupazionale;
- Adattamento dei sindacati: rappresentanza dei contratti ibridi, strumenti di coinvolgimento virtuale, servizi mirati.

Analisi SWOT

Punti di forza: Il piano è coerente con priorità dell’UE in materia di finanza digitale e IA, in particolare per quanto riguarda l’IA responsabile e l’AI Act, segnalando una proattiva conformità regolatoria. Intesa Sanpaolo si distingue per l’approccio di governance alla tecnologia: regole interne per l’uso dell’IA, principi di trasparenza e tracciabilità (*explainable AI*) e supervisione umana nei processi critici riflettono una trasformazione non solo tecnologica, ma anche organizzativa e normativa. Inoltre, l’assunzione di oltre 1.800 nativi digitali e la

Punti critici: L’erogazione della formazione potrebbe non tenere il passo con il ritmo del cambiamento tecnologico. La creazione di una banca digitale rischia di generare frammentazione interna, accentuando il divario tra il “vecchio” e il “nuovo” nucleo aziendale e complicando la gestione integrata del rischio. Sebbene la resistenza sindacale sia stata in parte mitigata attraverso il dialogo sociale, potrebbero comunque emergere tensioni, soprattutto tra quei lavoratori considerati in esubero a



creazione di centri di sviluppo tecnologico interni rafforzano la capacità endogena di innovazione del gruppo, riducono la dipendenza dall'outsourcing e accrescono la resilienza organizzativa.	seguito dalla trasformazione digitale e dai gap di riqualificazione.
Opportunità: Investendo in IA etica e modelli tecnologici sostenibili, il gruppo può rafforzare la propria reputazione e porsi come punto di riferimento europeo per la responsabilità digitale nel settore finanziario. Sul versante occupazionale, la transizione digitale apre nuove traiettorie di mobilità interna e di riqualificazione, con la possibilità di collegare l'innovazione alla sostenibilità sociale in modi concreti e visibili.	Possibili risvolti negativi: La complessità delle normative europee potrebbe aumentare i costi di conformità e rallentare l'innovazione, soprattutto se il coordinamento tra i diversi quadri regolatori rimanesse frammentato. Internamente, il crescente divario tra i nuovi assunti digitali e il personale con maggiori anni di servizio potrebbe generare disaffezione e disallineamento strategico, in particolare se i meccanismi di trasformazione non riuscissero a tenere il passo.
Fonte: Intesa Sanpaolo S.p.A., Piano di Impresa Intesa Sanpaolo 2022-2025, 4 febbraio 2022 ⁴ .	

Contrattazione collettiva e dialogo sociale a livello aziendale

Paese: Irlanda
Parti/soggetti coinvolti: Banca di Irlanda e Financial Services Union – FSU (sindacato attivo nel settore finanziario)
Titolo: Accordo sull'IA responsabile nel settore del retail banking in Irlanda
<p>Nel marzo 2025, la Financial Services Union e la Banca di Irlanda hanno sottoscritto il primo accordo collettivo sull'IA nel settore del retail banking del Paese. Questa iniziativa pionieristica istituisce un quadro strutturato per governare l'introduzione e l'utilizzo responsabile dell'IA e di altre tecnologie digitali nei luoghi di lavoro. Le principali caratteristiche dell'accordo sono elencate di seguito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riferimento esplicito all'obbligo, per datore di lavoro e dipendenti, di rispettare la normativa vigente in materia di protezione dei dati, privacy e sicurezza digitale. • Incontri regolari tra sindacato e management per monitorare gli sviluppi tecnologici e valutarne l'impatto sull'organizzazione del lavoro.

⁴ L'accordo è reperibile nella Virtual Agora del progetto #FinAI ed è accessibile su richiesta, contattando il Coordinatore (FIRST CISL).



- Meccanismi specifici per anticipare i cambiamenti nei ruoli professionali e favorire un ricollocamento fluido laddove le mansioni vengano ristrutturare a seguito dell'introduzione dell'IA.
- Forte impegno a garantire ai lavoratori opportunità di formazione per acquisire le nuove competenze richieste in un contesto digitale.
- Riconoscimento della possibilità che i dipendenti debbano accettare un ricollocamento in nuove funzioni, bilanciato dalla garanzia di formazione e supporto.

Analisi SWOT⁵

Punti di forza: Essendo il primo accordo nel settore del retail banking, esso stabilisce un precedente cui altri possono ispirarsi. È inoltre saldamente ancorato alla conformità normativa, garantendo che l'uso dell'IA rispetti i requisiti di privacy e protezione dei dati. Un altro punto di forza è l'istituzionalizzazione del dialogo sociale, che favorisce la fiducia reciproca e offre ai lavoratori una voce all'interno del cambiamento tecnologico. Infine, l'impegno esplicito verso la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze contribuisce a mitigare i rischi di disoccupazione tecnologica accrescendo l'adattabilità.

Opportunità: L'accordo ha il potenziale di fungere da modello, dimostrando che sindacati e datori di lavoro possono collaborare in modo costruttivo nella gestione dell'IA. Può anche rafforzare la reputazione della banca di Irlanda come attore responsabile della trasformazione digitale, consolidando la fiducia dei dipendenti e la credibilità presso la clientela. Inoltre, attraverso l'istituzionalizzazione della riqualificazione della forza lavoro, l'accordo contribuisce a creare un tessuto occupazionale più resiliente, meglio preparato ad affrontare future discontinuità. Esso può anche aprire la strada a intese più

Punti critici: L'accordo rischia di rimanere troppo generale se non accompagnato da meccanismi vincolanti di attuazione. La richiesta di flessibilità per il ricollocamento, pur pragmatica, potrebbe essere percepita dai lavoratori come un indebolimento della sicurezza occupazionale. Inoltre, l'efficacia del quadro dipende fortemente da investimenti costanti nella formazione, che potrebbero non risultare sempre sostenibili dal punto di vista finanziario per l'azienda.

Possibili risvolti negativi: Il rapido ritmo di sviluppo dell'IA potrebbe rendere rapidamente obsoleto il quadro se non sottoposto a revisioni regolari. I lavoratori potrebbero opporsi al ricollocamento se percepito come imposto senza adeguate garanzie. Inoltre, se l'accordo fosse considerato simbolico piuttosto che sostanziale, vi sarebbe il rischio di un danno alla credibilità.

⁵ Gli autori hanno integrato l'analisi SWOT con osservazioni e valutazioni proprie.



ampie che coprano non solo l'IA, ma l'intero spettro delle tecnologie emergenti.

Fonte: [Accordo sull'IA](#) tra Banca d'Irlanda e la Financial Services Union - FSU, 4 Marzo 2025.

Paese: Italia

Parti/soggetti coinvolti: Banca Popolare di Puglia e Basilicata (banca cooperativa di medie dimensioni, radicata nel Sud Italia e focalizzata sul retail banking), Organi di Coordinamento Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Rst Unisin (principali sindacati nel comparto bancario italiano).

Titolo: Governance adattiva dei dati attraverso il dialogo sociale: la revisione degli accordi interni in risposta alle operazioni bancarie guidate dall'IA

Nell'aprile 2025, la Banca Popolare di Puglia e Basilicata, insieme agli organi di coordinamento di Fabi e First Cisl, ha rinnovato un accordo aziendale originariamente sottoscritto nel 2014, volto a regolare l'uso dei sistemi informatici per la tracciabilità delle operazioni bancarie. La revisione è stata resa necessaria dalla sostituzione del fornitore esterno di servizi IT e si fonda sulla precedente attuazione delle disposizioni nazionali in materia di protezione dei dati, in particolare quelle contenute nel Provvedimento n. 192/2011 dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali. L'accordo aggiornato riafferma le principali garanzie relative al trattamento dei dati dei dipendenti e introduce meccanismi quali il rilevamento di anomalie, escludendo esplicitamente qualsiasi finalità di sorveglianza. Le caratteristiche principali dell'accordo includono:

- Registrazione delle operazioni di consultazione;
- Conservazione dei dati per 24 mesi;
- Controlli *post-hoc*, effettuati a campione o in risposta ad allerte generate dal sistema e da strumenti di rilevamento delle anomalie.

Analisi SWOT

Punti di forza: L'accordo dimostra come la contrattazione collettiva possa rispondere in modo efficace a cambiamenti esterni, come la sostituzione del fornitore dei servizi informatici, senza compromettere i diritti dei lavoratori. Esso esclude chiaramente qualsiasi utilizzo del sistema a fini di sorveglianza, rafforzando gli impegni in materia di privacy e il divieto di monitoraggio a distanza.

Punti critici: I lavoratori non hanno ricevuto un'adeguata formazione sui sistemi aggiornati, il che può limitare il corretto utilizzo e la comprensione delle garanzie previste.



Opportunità: Il sistema consente di rilevare in modo non invasivo comportamenti irregolari o a rischio attraverso strumenti di identificazione delle anomalie basati sull’IA, contribuendo a prevenire condotte scorrette senza violare la privacy.

Possibili risvolti negativi: Il ricorso a servizi IT esternalizzati può ridurre la trasparenza e il controllo interno sulla gestione dei dati dei dipendenti.

Fonte: Banca Popolare di Puglia e Basilicata, Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, RST Unisin, Verbale di accordo, 23 aprile 2024 ⁶.

Paese: Italia

Parti/soggetti coinvolti: Gruppo Credem (gruppo bancario italiano di medie dimensioni, quotato, con servizi diversificati), Autorità Garante per la protezione dei dati personali (AGP) (autorità pubblica indipendente con funzioni di vigilanza su privacy e protezione dei dati), First Cisl.

Titolo: Richiesta di chiarimenti sull’uso dell’IA ai sensi dell’AI Act.

Nel marzo 2024, il Gruppo Credem, in accordo con le rappresentanze sindacali e sotto la supervisione dell’Autorità Garante per la protezione dei dati personali, è stato chiamato a chiarire le modalità di utilizzo dell’IA all’interno dei propri processi aziendali. La richiesta si è concentrata sulla necessità di garantire la piena conformità ai quadri normativi europei e nazionali in evoluzione, in particolare all’AI Act, al Decreto Legislativo 104/2022 (attuativo della Direttiva UE sul whistleblowing) e all’art. 1-bis del Decreto Legislativo 152/1997, che disciplina gli obblighi informativi nei confronti dei lavoratori. Con l’obiettivo di accrescere la trasparenza e la responsabilità nell’uso dei sistemi algoritmici nei servizi finanziari, l’interrogazione sindacale ha riguardato diverse dimensioni, al fine di ottenere informazioni dettagliate sull’impiego, l’ambito e il controllo degli strumenti di IA che incidono sia sui lavoratori sia sulla clientela. I punti principali includono:

- Presenza e metodologia delle valutazioni di impatto per i sistemi di IA ad alto rischio;
- Conformità dei processi di IA alle normative europee (AI Act) e nazionali (D.Lgs. 104/2022, D.Lgs. 152/1997);
- Strategie aziendali per mitigare “parzialità” degli algoritmi e decisioni discriminatorie;
- Meccanismi di governance adottati per garantire supervisione, tracciabilità e conformità alla normativa europea e nazionale.

Analisi SWOT

Punti di forza: La prassi accresce la trasparenza nell’uso dei sistemi di IA nei

Punti critici: L’attuazione dei quadri di governance può richiedere uno sforzo

⁶ L’accordo è reperibile nella Virtual Agora del progetto #FinAI ed è accessibile su richiesta, contattando il Coordinatore (FIRST CISL).



<p>servizi finanziari e dimostra una conformità proattiva sia alle normative europee sia a quelle nazionali, in particolare all’AI Act e ai Decreti Legislativi 104/2022 e 152/1997. Essa sostiene un miglioramento della gestione del rischio affrontando il problema dei <i>bias</i> algoritmici e fissando standard interni per la governance dell’IA.</p>	<p>significativo e un adattamento tecnico complesso. Esiste il rischio di una conformità frammentata o superficiale qualora le strutture organizzative non siano pronte a integrare la supervisione dell’IA nei processi esistenti. L’iniziativa può inoltre generare costi aggiuntivi per l’aggiornamento dei sistemi, le attività di audit e la formazione del personale.</p>
<p>Opportunità: Il caso stabilisce un precedente per la codificazione delle migliori pratiche in materia di trasparenza algoritmica e valutazione dell’impatto sul lavoro. Può favorire una maggiore fiducia tra lavoratori, clienti e autorità di regolazione, e promuovere lo sviluppo di strumenti interni di audit e verifica delle applicazioni di IA che potrebbero fungere da benchmark settoriali.</p>	<p>Possibili risvolti negativi: L’evoluzione normativa in corso (ad esempio la legislazione secondaria dell’AI Act e la sua attuazione nazionale) può richiedere aggiornamenti costanti dei sistemi di governance. Interpretazioni divergenti degli obblighi legali generano ambiguità di conformità e la mancata implementazione di efficaci meccanismi di supervisione potrebbe esporre le imprese a rischi reputazionali e legali.</p>

Fonte: First Cisl, Richiesta di informazioni sulla valutazione di impatto dei sistemi di IA e conformità normativa⁷.

Paese: Italia

Parti/soggetti coinvolti: Intesa Sanpaolo S.p.A, organizzazioni sindacale a livello settoriale.

Titolo: Promuovere la trasformazione digitale e l’ESG attraverso la contrattazione di secondo livello in Intesa Sanpaolo

Dal 2014 Intesa Sanpaolo e le organizzazioni sindacali di settore hanno avviato un processo strutturato di contrattazione di secondo livello per gestire il cambiamento organizzativo, con accordi progressivamente aggiornati nel maggio 2023, nel giugno 2024 e nell’ottobre 2024. Tali accordi riflettono una visione del lavoro in evoluzione, che coniuga flessibilità, inclusione e sostenibilità, affrontando in modo esplicito la governance dei processi di digitalizzazione. In particolare, gli accordi si concentrano sull’introduzione e sull’attuazione del lavoro flessibile e del lavoro da remoto, includendo procedure operative e percorsi formativi per tutte le parti coinvolte. L’accordo dell’ottobre 2024 segna un passo significativo poiché affronta formalmente le prerogative sindacali all’interno del processo di digitalizzazione della

⁷ L’accordo è reperibile nella Virtual Agora del progetto #FinAI ed è accessibile su richiesta, contattando il Coordinatore (FIRST CISL).



banca. Esso stabilisce che, a partire da luglio 2024, Intesa Sanpaolo ha avviato una fase informativa sulla propria trasformazione digitale, con l'obiettivo di instaurare un dialogo continuo con le rappresentanze sindacali. Tale processo è culminato nella creazione di un Comitato per la Trasformazione Digitale, incaricato di monitorare l'impatto dell'evoluzione tecnologica e digitale, inclusa l'IA, con particolare attenzione alle filiali fisiche. Questo comitato rappresenta il primo organismo dedicato alla transizione digitale di Intesa Sanpaolo e rispecchia il Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nel settore bancario, istituito dall'ultimo rinnovo del CCNL di settore (art. 2). Il comitato include due membri sindacali per ciascuna organizzazione firmataria, con ulteriori membri proporzionali alla rappresentanza aziendale, accanto ai rappresentanti della banca. È inoltre previsto che, qualora siano necessarie competenze specialistiche su temi specifici, la parte sindacale possa aggiungere temporaneamente un esperto per ciascun sindacato alla delegazione. I punti principali includono:

- **Comitato per la Trasformazione Digitale:** gli accordi del 2024 istituiscono un comitato congiunto sulla trasformazione digitale, che formalizza il coinvolgimento sindacale nel monitoraggio e nella valutazione dell'impatto dell'innovazione tecnologica sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni occupazionali.
- **Approccio ESG-Oriented:** gli accordi si inseriscono nella più ampia strategia ESG della banca, integrando obiettivi di sostenibilità sociale nelle relazioni industriali. Ciò include l'attenzione all'innovazione responsabile, all'inclusione digitale e all'uso etico della tecnologia.
- **Disability Management:** sono previste disposizioni per promuovere l'accessibilità e modelli organizzativi sensibili alla disabilità, garantendo che i percorsi di transizione digitale siano allineati ai principi di equità e non discriminazione.

Analisi SWOT

<p>Punti di forza: La prassi favorisce un migliore equilibrio tra vita privata e vita lavorativa grazie all'integrazione di modalità di lavoro flessibili, contribuendo al contempo alla riduzione dell'impatto ambientale attraverso la diminuzione degli spostamenti casa-lavoro. Inoltre, essa accresce l'attrattiva dell'azienda come datore di lavoro, incorporando principi di equità e inclusione nel modello organizzativo e allineando le pratiche operative agli obiettivi ESG più ampi.</p>	<p>Punti critici: L'iniziativa manca tuttavia di una visione chiara in merito agli accomodamenti ragionevoli per i lavoratori con disabilità. In assenza di garanzie specifiche, vi è il rischio che il lavoro da remoto diventi una condizione predefinita o imposta, piuttosto che una reale opportunità, fallendo così nel suo intento di inclusione ed empowerment.</p>
<p>Opportunità: Il modello offre un forte potenziale per migliorare il benessere dei dipendenti con disabilità attraverso una flessibilità mirata. Crea, inoltre, spazio per strategie più ampie di sviluppo della forza</p>	<p>Possibili risvolti negativi: Sul versante critico, le modalità di lavoro da remoto possono generare rischi di isolamento sociale e indebolire l'identità collettiva sul luogo di lavoro. Vi è inoltre una</p>



<p>lavoro, comprendenti upskilling, reskilling e politiche attive del lavoro. Se adeguatamente sostenuto, il quadro potrebbe evolvere in un punto di riferimento per la progettazione inclusiva del lavoro digitale nel settore finanziario.</p>	<p>preoccupazione più ampia circa la possibile erosione del luogo di lavoro fisico, che potrebbe condurre a una forma di telelavoro di fatto priva di adeguate tutele contrattuali. Nel lungo periodo, automazione e riorganizzazione digitale potrebbero anche determinare riduzioni occupazionali se non gestite in modo proattivo.</p>
<p>Fonte: Intesa SanPaolo S.p.A., Dircredito-FD, Fiba Cisl, Fisac Cgil, Sinfub, UGL Credito, Uilca, Accordo per il lavoro flessibile nel gruppo Intesa SanPaolo, 10 dicembre 2014; Intesa SanPaolo S.p.A., Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin, Verbale di Accordo, 26 maggio 2023; Intesa SanPaolo S.p.A., Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin, Verbale di Accordo, 13 giugno 2024; Intesa SanPaolo S.p.A., Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin, Accordo di percorso sulla trasformazione del Gruppo ISP, 23 ottobre 2024.</p>	

Paese: Italia

Parti/soggetti coinvolti: Intesa Sanpaolo S.p.A., sindacati, lavoratori

Titolo: Promuovere la cultura della sostenibilità attraverso il dialogo sociale: il ruolo del Comitato paritetico per il welfare, la sicurezza e lo sviluppo sostenibile

Il Comitato Paritetico per il Welfare, la Sicurezza e lo Sviluppo Sostenibile istituito all'interno di Intesa Sanpaolo riveste un ruolo strategico nel consolidare la cultura della sostenibilità all'interno dell'organizzazione. Nel corso degli incontri tenutisi a marzo 2024 e marzo 2025, il Comitato ha riaffermato la centralità di modelli di lavoro sostenibili, con un'attenzione particolare alle modalità di lavoro flessibili e alla conciliazione tra vita professionale e privata. In particolare, il Comitato ha riconosciuto il lavoro da remoto flessibile come fattore abilitante per promuovere il benessere, la resilienza organizzativa e la sostenibilità sociale. Queste discussioni riflettono un impegno condiviso tra azienda e sindacati a orientare le politiche interne secondo i principi ESG e a far evolvere le strategie di welfare aziendale in linea con le mutate aspettative dei lavoratori. È emerso inoltre che la crescente digitalizzazione dei servizi finanziari e la diffusione di strumenti basati sull'IA stanno rimodellando le condizioni di lavoro. Integrare queste tecnologie nelle politiche di welfare e organizzative è stato individuato come un obiettivo prioritario per garantire che l'innovazione favorisca l'inclusione, prevenga nuove forme di disuguaglianza e sostenga una transizione centrata sull'essere umano. I punti principali includono:

- Il rafforzamento del dialogo sociale sulla sostenibilità;
- Il riconoscimento del lavoro da remoto come strumento di sostenibilità;
- L'allineamento tra welfare, inclusione e strategia ESG;
- L'attuazione concreta tramite un organismo paritetico dedicato.



Analisi SWOT	
Punti di forza: La pratica evidenzia punti di forza significativi grazie all'attenzione rivolta all'innovazione e alla sostenibilità centrata sulle persone, supportata dall'istituzione di un Comitato dedicato al welfare che favorisce il coinvolgimento attivo dei lavoratori. Tale struttura promuove un dialogo costruttivo e l'inclusione nella definizione delle politiche aziendali.	Punti critici: Tra le criticità si segnala la mancanza di programmi specifici o di misure concrete per tradurre le intenzioni in azioni operative, unitamente all'assenza di percorsi professionali alternativi chiaramente definiti per i lavoratori interessati.
Opportunità: Le riunioni offrono opportunità per rafforzare l'approccio mediante il riconoscimento e la valorizzazione delle diverse competenze professionali, come evidenziato da iniziative quali il progetto CROSS, che individua due principali aree di intervento: la prima si concentra sull'identificazione di ruoli trasversali tra più dipartimenti, al fine di consentire adeguamenti ragionevoli per le persone con difficoltà nell'utilizzo degli strumenti digitali, promuovendo al massimo livello inclusione e partecipazione sociale; la seconda riguarda le persone con disabilità visive, ampliando le opportunità professionali attraverso la collaborazione con altri dipartimenti specializzati in accessibilità digitale.	Possibili risvolti negativi: Persistono criticità significative, in particolare il rischio di una inadeguata gestione di informazioni sensibili sui lavoratori e di una mancata inclusione sociale, elementi che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi dell'iniziativa.
Fonte: Intesa Sanpaolo, Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin, Verbale di riunione Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile , 6 marzo 2024; Intesa Sanpaolo, Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin, Verbale di riunione Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile , 24 marzo 2025.	

Paese: Italia
Parti/soggetti coinvolti: Generali Group, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, FNA, SNFIA
Titolo: Contratto collettivo Generali Group 2025 su IA, sostenibilità e trasformazione della forza lavoro
Il 18 aprile 2025, Generali Group ha siglato il nuovo accordo aziendale, che include una sezione dedicata ai diritti sociali e alla trasformazione digitale, riflettendo un lungo percorso



di dialogo sociale e tutela dei lavoratori, aggiornato per affrontare le sfide poste dall'IA e dalla digitalizzazione nel settore assicurativo. Una delle principali innovazioni è l'istituzione di tre “Transformation Hubs” congiunti, ovvero commissioni permanenti paritetiche composte in egual numero da rappresentanti aziendali e sindacali, incaricate di monitorare, analizzare e proporre soluzioni in tre ambiti strategici:

- **IA e organizzazione del lavoro:** l'azienda è tenuta a presentare ai sindacati gli strumenti di IA adottati e il loro contesto di mercato, condividere le motivazioni alla base delle decisioni aziendali e garantire il rispetto delle disposizioni dell'AI Act in materia di alfabetizzazione digitale. I programmi formativi mirano a fornire ai lavoratori le conoscenze di base sui principi dell'IA, a valutare rischi e benefici, riconoscere implicazioni legali ed etiche e utilizzare l'IA in modo responsabile.
- **Sostenibilità e modelli ESG:** questo hub si occupa dell'implementazione delle direttive UE in materia di sostenibilità (CSRD, CSDDD, Pay Transparency), del confronto delle pratiche di settore e della promozione di modelli organizzativi coerenti con responsabilità ambientale e sociale.
- **Invecchiamento attivo e gestione delle competenze:** questo hub è dedicato al trasferimento intergenerazionale delle conoscenze, alla promozione di competenze diversificate e alla pianificazione del ricambio generazionale nella forza lavoro.

Combinando dialogo sociale, trasparenza e meccanismi di governance congiunta, l'accordo di Generali non solo anticipa l'evoluzione normativa (AI Act e direttive sulla sostenibilità), ma integra il coinvolgimento dei lavoratori come elemento strategico per la trasformazione aziendale.

Analisi SWOT⁸

<p>Punti di forza: L'istituzione dei Transformation Hubs congiunti fornisce spazi strutturati e permanenti di cooperazione tra sindacati e management, garantendo che l'implementazione dell'IA, le strategie di sostenibilità e le sfide demografiche siano affrontate in maniera inclusiva.</p> <p>L'integrazione dell'alfabetizzazione digitale sull'IA, esplicitamente collegata all'AI Act, rappresenta un'iniziativa pionieristica che pone competenze e consapevolezza al centro di un'adozione responsabile. Inoltre, il collegamento tra digitalizzazione e obiettivi ESG più ampi rafforza l'allineamento dell'azienda ai quadri normativi UE e ne consolida la posizione di</p>	<p>Punti critici: L'affidamento alle commissioni per l'analisi e la formulazione di proposte può comportare il rischio di inerzia se non accompagnato da chiari poteri di attuazione. L'ambito dell'accordo, sebbene ambizioso, potrebbe rimanere più dichiarativo che vincolante se non si garantiscono risultati concreti. Gli impegni formativi, seppur lungimiranti, richiedono investimenti continui e potrebbero non raggiungere in modo uniforme tutti i segmenti della forza lavoro. Si aggiunge la sfida di tradurre il dialogo intergenerazionale previsto dall'hub “Active Ageing” in pratiche operative e misurabili.</p>
---	--

⁸ Gli autori hanno integrato l'analisi SWOT con valutazioni e osservazioni proprie.



leader di mercato socialmente responsabile.	
<p>Opportunità: L'accordo può costituire un modello di buone prassi per i settori finanziario e assicurativo, dimostrando come le parti sociali possano contribuire insieme alla governance delle trasformazioni legate all'IA e agli ESG. Coinvolgendo i sindacati nella governance dell'IA, Generali può incrementare la fiducia dei lavoratori, ridurre la resistenza al cambiamento tecnologico e migliorare la produttività. L'iniziativa genera anche capitale reputazionale in termini di conformità alle agende UE su sostenibilità e digitalizzazione. Inoltre, l'enfasi sul trasferimento intergenerazionale delle competenze può rendere la forza lavoro più resiliente sia alle pressioni demografiche sia a quelle tecnologiche.</p>	<p>Possibili risvolti negativi: Il rapido sviluppo dell'IA potrebbe superare la capacità deliberativa dei Transformation Hubs, rendendo il modello di governance reattivo anziché anticipatorio. Esiste il rischio che i lavoratori percepiscano l'accordo come troppo astratto se le iniziative formative e i meccanismi partecipativi promessi non vengono implementati in modo costante. Infine, poiché la regolamentazione UE su IA e sostenibilità è in continua evoluzione, il quadro normativo interno di Generali potrebbe rapidamente diventare obsoleto se non viene aggiornato in modo dinamico.</p>
<p>Fonte: Generali Group, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, FNA, SNFIA, Contratto integrativo aziendale, 18 aprile 2025⁹.</p>	

Paese: Italia

Parti/soggetti coinvolti: Comitato aziendale europeo dell'UniCredit

Title: Comitato aziendale europeo dell'UniCredit: dichiarazione congiunta su lavoro da remoto e IA (fase di rinegoziazione, 2025)

La Dichiarazione congiunta sul lavoro da remoto, originariamente sottoscritta nell'ottobre 2020 dal Comitato aziendale europeo dell'UniCredit, ha istituito un quadro europeo per lo smart working basato sul principio di volontarietà, il diritto alla disconnessione, la neutralità e l'accesso paritario. Già nel 2020, l'accordo riconosceva esplicitamente che gli strumenti di IA stanno assumendo un ruolo crescente nella definizione delle assegnazioni di compiti, nel monitoraggio delle performance e nell'organizzazione dei flussi di lavoro in contesti di lavoro a distanza. Con l'impegno ad anticipare e regolamentare tali sviluppi, UniCredit e il comitato aziendale europeo hanno integrato nella governance del lavoro da remoto principi di trasparenza algoritmica, coinvolgimento dei lavoratori e monitoraggio continuo. Nel 2025, le parti hanno avviato una rinegoziazione della dichiarazione per incorporare l'impatto

⁹ L'accordo è reperibile nella Virtual Agora del progetto #FinAI ed è accessibile su richiesta, contattando il Coordinatore (FIRST CISL).



emergente dell'IA e della gestione algoritmica sul lavoro da remoto. Questa rinegoziazione rappresenta un approccio proattivo: le parti stanno implementando tali principi per garantire che le modalità di lavoro a distanza rimangano eque, trasparenti e inclusive, tutelando al contempo i lavoratori dai rischi di *bias* algoritmico e rafforzando la fiducia nei sistemi di gestione digitale.

Analisi SWOT¹⁰

Punti di forza: I principali punti di forza della rinegoziazione risiedono nel riconoscimento precoce dell'impatto dell'IA sul lavoro da remoto e nell'impegno istituzionale a integrare il monitoraggio algoritmico in un quadro europeo già esistente. Ancorando la governance dell'IA all'interno di una dichiarazione congiunta, UniCredit e Comitato aziendale europeo rafforzano il dialogo sociale e garantiscono che la trasformazione digitale sia guidata da principi di trasparenza e responsabilità. L'attenzione preesistente all'equità e ai diritti dei lavoratori (ad esempio il diritto alla disconnessione) fornisce una solida base normativa per estendere le tutele nell'era dell'IA.

Opportunità: La dichiarazione colloca UniCredit e Comitato aziendale europeo tra i pionieri nell'integrazione delle considerazioni sull'IA negli accordi a livello europeo, potenzialmente definendo uno standard per altre istituzioni finanziarie. Affrontando esplicitamente la gestione algoritmica, la dichiarazione può incrementare la fiducia dei lavoratori e ridurre la resistenza alle nuove tecnologie. Inoltre, fornisce una base per futuri negoziati su temi più complessi, quali l'analisi predittiva, la governance dei dati e la supervisione umana dei sistemi automatizzati.

Punti critici: In assenza di impegni vincolanti, vi è il rischio che le disposizioni relative all'IA rimangano puramente teoriche. L'ampiezza dei potenziali impatti dell'IA, dal monitoraggio alle decisioni automatizzate, rende complesso definire salvaguardie chiare all'interno di un unico quadro. Inoltre, l'evoluzione tecnologica costante richiederà aggiornamenti frequenti, che potrebbero sovraccaricare il processo di governance congiunta e creare discrepanze tra prassi e normativa.

Possibili risvolti negativi: L'adozione dell'IA nel lavoro da remoto potrebbe accelerare più rapidamente della capacità delle parti sociali di concretizzare e aggiornare il quadro, esponendo i lavoratori a opacità algoritmica o *bias*. Inoltre, se i lavoratori percepissero la futura dichiarazione rinegoziata come simbolica piuttosto che sostanziale, ciò potrebbe erodere la fiducia sia nel Comitato aziendale europeo sia negli impegni di UniCredit.

¹⁰ Gli autori hanno integrato l'analisi SWOT con valutazioni e osservazioni proprie.



Fonte: Comitato aziendale europeo di UniCredit, Dichiarazione congiunta su “lavoro da remoto”, 21 ottobre 2020¹¹.

Paese: Svezia

Parti/soggetti coinvolti: Finansförbundet (FSU Svezia), Finansarbetsgivarna (datori di lavoro del settore finanziario in Svezia – BAO), Klarna (azienda svedese)

Titolo: Sostenere la transizione digitale nel settore bancario in Svezia.

Il 3 novembre 2023 è stato firmato un accordo collettivo tra Klarna Bank Sweden, FSU Svezia e BAO. Per diversi anni, le trattative collettive presso Klarna Bank sono state condotte dai sindacati svedesi Unionen e Sveriges Ingenjörer. Quando le negoziazioni non hanno avuto esito positivo, i sindacati hanno annunciato uno sciopero, successivamente revocato quando Klarna Bank si è resa disponibile a sottoscrivere l'accordo con BAO e FSU Svezia. Dal 1° gennaio 2024, Klarna ha aderito al BAO, rientrando quindi nell'ambito di applicazione di un accordo collettivo tra BAO, FSU Svezia e Akavia. L'accordo mira a preservare una certa flessibilità operativa per Klarna, pur introducendo strutture lavorative più formalizzate. Attualmente, FSU Svezia organizza circa 700 membri presso Klarna. I punti principali includono:

- Incremento salariale generale: durante la primavera del 2024, il comitato sindacale locale è riuscito a ottenere un aumento generale del salario del due per cento. Ciò non era scontato al momento della firma dell'accordo collettivo, in quanto Klarna era autorizzata a mantenere alcune parti del proprio modello salariale.
- Retribuzione uniforme per straordinari in reperibilità: presso Klarna, tutti i dipendenti effettuano una settimana di reperibilità seguita da un giorno di riposo, e in precedenza la compensazione variava in base al ruolo professionale.
- Accordi locali integrativi: l'accordo è stato strutturato in modo da poter essere integrato da ulteriori accordi locali.

Analisi SWOT

Punti di forza: L'accordo accresce la credibilità di FSU Svezia, dimostrando che la contrattazione collettiva mantiene la propria rilevanza anche in settori fortemente digitalizzati. Può inoltre contribuire ad attrarre lavoratori più giovani, che attribuiscono crescente importanza a condizioni di lavoro eque e trasparenti. Il processo evidenzia il ruolo cruciale dei

Punti critici: La rapidità del settore fintech, le gerarchie fluide e le operazioni globali richiedono strategie di negoziazione aggiornate e una competenza tecnica più approfondita. Il ritmo del cambiamento rischia di sovraccaricare la sezione sindacale locale, ancora giovane e relativamente piccola, con un numero crescente di consultazioni, negoziazioni e

¹¹ L'accordo è reperibile nella Virtual Agora del progetto #FinAI ed è accessibile su richiesta, contattando il Coordinatore (FIRST CISL).



<p>rappresentanti sindacali eletti a livello locale, il cui impegno è stato determinante per il raggiungimento del risultato. Di conseguenza, Klarna può sviluppare una visione più positiva degli accordi collettivi e del ruolo dei sindacati all'interno dell'azienda.</p>	<p>casi di supporto legati all'innovazione tecnologica. Inoltre, sfide come la gestione algoritmica, la privacy dei dati e il monitoraggio delle performance digitali richiedono specifiche competenze legali e tecniche. La divisione iniziale tra i dipendenti sul tema della sindacalizzazione ha inoltre evidenziato spaccature interne, indebolendo potenzialmente la coesione e rallentando il consenso su future strategie sindacali.</p>
<p>Opportunità: Questo sviluppo potrebbe incentivare altre aziende fintech a sottoscrivere accordi collettivi con FSU Svezia, ampliando la portata del modello. Crea, inoltre, una solida base per la contrattazione a livello locale, consentendo ai lavoratori di concentrarsi sulle condizioni più rilevanti per il loro lavoro. Considerata la forte partecipazione di Klarna a progetti legati all'IA, i dipendenti hanno ora l'opportunità di contribuire direttamente alla definizione di quadri tecnologici ed etici. L'accordo apre un canale formale e stabile di dialogo tra la direzione e i rappresentanti dei lavoratori, favorendo l'identificazione precoce dei problemi, l'innovazione collaborativa e soluzioni co-progettate. In un mercato del lavoro altamente competitivo, la presenza di un accordo collettivo può rafforzare anche il brand del datore di lavoro, segnalando rispetto per i diritti dei lavoratori e stabilità organizzativa, fattori attrattivi sia per il reclutamento sia per la fidelizzazione.</p>	<p>Possibili risvolti negativi: Permane il rischio che Klarna consideri l'accordo semplicemente come un passaggio procedurale per evitare scioperi o danni reputazionali, piuttosto che come un autentico sostegno al modello svedese di co-determinazione. In tal caso, le strutture formali esisterebbero solo sulla carta, senza la promozione di una cultura di partecipazione e dialogo, compromettendo lo spirito dell'accordo.</p>
<p>Fonte: Contratto collettivo siglato da Finansförbundet, Finansarbetsgivarna, Klarna, Klarna, novembre 2023¹².</p>	

¹² L'accordo è reperibile nella Virtual Agora del progetto #FinAI ed è accessibile su richiesta, contattando il Coordinatore (FIRST CISL).



Paese: Italia

Parti/soggetti coinvolti: Società Autostrade per l'Italia (la principale azienda autostradale italiana, responsabile della gestione della rete autostradale; controllata a maggioranza dalla Cassa Depositi e Prestiti, con la partecipazione di co-investitori privati); Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Sla Cisl, Ugl VI, segreterie regionali e territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria, RSA (rappresentanze sindacali aziendali del settore trasporti)

Titolo: L'implementazione di progetti per la sicurezza sul lavoro attraverso l'utilizzo dell'IA in Autostrade per l'Italia

Il 6 marzo 2025, Autostrade per l'Italia ha incontrato i rappresentanti nazionali e regionali delle principali organizzazioni sindacali del settore trasporti per discutere le sfide legate alla salute e sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione al progetto denominato “Uomo a Terra” (*Man Down*).

L'iniziativa ha l'obiettivo di tutelare i lavoratori che operano in condizioni di isolamento, mediante l'adozione di una tecnologia digitale di sicurezza in grado di rilevare automaticamente situazioni di caduta o incapacità fisica del lavoratore, attivando tempestivamente i protocolli di emergenza. Durante l'incontro, l'azienda ha illustrato il funzionamento del sistema tecnologico, che prevede la dotazione di un kit di protezione per i lavoratori isolati, composto da una cintura munita di sensore *Bluetooth Low Energy (BLE)* collegato a un'applicazione mobile dedicata, installata sui telefoni aziendali. In caso di rilevamento di un evento anomalo, viene inviato un allarme al Centro Operativo Radio (SIV), che consente un intervento immediato. È di particolare rilievo che la geolocalizzazione sia attivata esclusivamente in concomitanza con l'allarme di emergenza, restando rigidamente circoscritta a tale funzione. L'azienda ha garantito la piena conformità alla normativa in materia di protezione dei dati personali, in particolare al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e all'AI Act, assicurando ai lavoratori che il sistema non verrà utilizzato per finalità di controllo o disciplinari. I dati generati dagli allarmi saranno automaticamente cancellati entro 24 ore. L'azienda si è inoltre impegnata a fornire una formazione specifica ai lavoratori interessati, ossia informazioni chiare e trasparenti in merito al trattamento dei dati personali e ai relativi diritti di accesso. Eventuali violazioni della privacy segnalate saranno oggetto di verifica congiunta con le rappresentanze sindacali, al fine di individuare e adottare le necessarie misure correttive. Tra gli aspetti principali del progetto si segnalano:

- L'introduzione di tecnologie digitali per la sicurezza, basate sull'utilizzo di sensori Bluetooth e di un sistema applicativo mobile per il rilevamento automatico della condizione di “uomo a terra” e l'attivazione dell'allarme;
- La geolocalizzazione limitata alle emergenze, con tracciamento della posizione del lavoratore esclusivamente in caso di allarme, per garantire la tutela della privacy;
- Il rigoroso rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, mediante piena adesione al GDPR e alle leggi nazionali vigenti, cancellazione dei dati entro 24 ore e divieto di utilizzo del sistema per finalità di sorveglianza o disciplinari;
- Il coinvolgimento continuo e negoziazione collaborativa con le organizzazioni sindacali, in tutte le fasi di implementazione e monitoraggio del progetto;



- La formazione approfondita dei lavoratori e comunicazione trasparente circa le modalità di gestione dei dati e le responsabilità connesse.

Analisi SWOT¹³

<p>Punti di forza: Il progetto sfrutta tecnologie avanzate per la sicurezza, contribuendo in modo significativo alla prevenzione degli infortuni e al miglioramento della capacità di risposta in caso di emergenza per i lavoratori isolati. Uno dei principali punti di forza risiede nel rigoroso rispetto delle norme in materia di tutela della privacy: la geolocalizzazione viene attivata esclusivamente al momento dell'allarme, evitando così qualsiasi percezione o effettiva possibilità di sorveglianza. I dati vengono automaticamente cancellati dopo 24 ore, in conformità con i requisiti del GDPR, rafforzando la fiducia dei dipendenti nei confronti del sistema.</p>	<p>Punti critici: La dipendenza del sistema dalla connettività mobile e dalla funzionalità <i>Bluetooth Low Energy (BLE)</i> può sollevare dubbi in merito all'affidabilità, in particolare in aree remote o con segnale debole. Inoltre, i lavoratori potrebbero percepire il sistema come una forma implicita di controllo, nonostante le garanzie predisposte, soprattutto in assenza di una comunicazione e di una formazione pienamente trasparenti.</p>
<p>Opportunità: Il progetto apre la strada a un'applicazione più ampia di tecnologie di sicurezza non invasive in altre unità operative e, potenzialmente, in altri settori. Potrebbe altresì costituire un punto di riferimento per il dialogo sociale sull'uso responsabile degli strumenti digitali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, stimolando la contrattazione collettiva in tema di governance tecnologica. Inoltre, l'iniziativa rappresenta un'opportunità per rafforzare la cultura interna della sicurezza e per valorizzare un esempio di buona pratica nella cooperazione tra impresa e sindacati.</p>	<p>Possibili risvolti negativi: Sussiste il rischio potenziale che, in futuro, le funzionalità di geolocalizzazione, inizialmente concepite esclusivamente per situazioni di emergenza, possano essere riutilizzate per attività di monitoraggio ordinario.</p>

Fonte: Società Autostrade per l'Italia, Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Sla Cisl, Ugl VI, segreterie regionali e territoriali delle OO.SS., RSA, Verbale di accordo del 6 marzo 2025¹⁴.

¹³ Gli autori hanno integrato l'analisi SWOT con valutazioni e osservazioni proprie.

¹⁴ L'accordo è reperibile nella Virtual Agora del progetto #FinAI ed è accessibile su richiesta, contattando il Coordinatore (FIRST CISL).



Paese: Francia

Parti/soggetti coinvolti: BNP Paribas Group; Uni Global Union; Comitato Aziendale Europeo del Gruppo BNP Paribas; Fédération Européenne des Cadres des Établissements de Crédit et des Institutions Financières (FECEC); Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT); Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC).

Titolo: Accordo sui diritti fondamentali e sulle iniziative globali implementate dal Gruppo BNP Paribas¹⁵

Con il presente accordo, che rinnova la versione precedente sottoscritta nel 2018, le parti intendono sostenere il perseguimento di una crescita sostenibile nelle attività del Gruppo BNP Paribas e avviare un processo di miglioramento continuo, positivo e condiviso, volto a promuovere condizioni di lavoro soddisfacenti per i dipendenti in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera. Il Capitolo 3, articolo 3 dell'accordo è dedicato al tema della trasformazione digitale all'interno del Gruppo, articolata in diverse aree chiave, tra cui l'IA. In base all'accordo, il Gruppo si impegna a:

- supportare i dipendenti durante l'evoluzione dei metodi di lavoro e dei modelli organizzativi;
- mantenere e sviluppare le loro competenze lungo l'intero arco della vita professionale;
- evitare lo sviluppo di pratiche o strumenti che generino *bias* o discriminazioni e adottare azioni preventive e correttive qualora tali situazioni si verifichino;
- proteggere i dati personali e la privacy dei dipendenti nel rispetto della normativa vigente;
- vigilare sull'emergere di comportamenti inappropriati legati all'uso della tecnologia;
- salvaguardare la salute e la sicurezza dei dipendenti, garantire l'equilibrio tra vita professionale e personale e rispettare il diritto alla disconnessione.

Con riferimento all'IA, il Gruppo ha già avviato la sperimentazione e l'implementazione di diversi casi d'uso, tra cui: la determinazione dei prezzi dei prestiti, l'automazione delle campagne di marketing e delle transazioni, l'analisi del credito, l'impiego di assistenti virtuali, la misurazione della soddisfazione dei clienti, il miglioramento dei processi, la riduzione delle attività ripetitive o a basso valore aggiunto, la protezione contro le frodi e i rischi informatici, nonché il contrasto al riciclaggio di denaro. Per il futuro, BNP Paribas si impegna a implementare l'IA in modo sicuro ed etico, in conformità con il principio di controllo umano sancito dall'Accordo Quadro dei Partner Sociali Europei del giugno 2020. A tal fine, il Gruppo sta istituendo un rafforzato sistema di governance che copre: la valutazione dei rischi dei modelli, la protezione dei dati e la privacy, gli standard informatici e di sicurezza, nonché l'anticipazione dei potenziali impatti sulle persone e sull'ambiente. Il Gruppo si impegna inoltre a supportare i dipendenti nel processo di implementazione dell'IA attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione: secondo quanto dichiarato dalle parti firmatarie, un modulo di formazione sull'IA generativa è già disponibile per tutto il personale. BNP Paribas

¹⁵ Questa voce dell'analisi SWOT è stata integrata dagli autori dell'Allegato.



farà inoltre affidamento su analisi d’impatto dell’IA generativa sui posti di lavoro e sulle competenze per orientare le proprie azioni future.

Analisi SWOT

<p>Punti di forza: L’accordo dimostra come la governance dell’IA rappresenti un pilastro fondamentale della mission di BNP Paribas. L’impegno del Gruppo nell’essere chiari in merito alla valutazione dei rischi, la protezione dei dati e la supervisione etica costituisce un’importante assunzione di responsabilità verso un utilizzo corretto e sostenibile dell’IA. BNP attribuisce inoltre grande importanza allo sviluppo delle competenze dei dipendenti, come evidenziato dall’enfasi posta nell’accordo su iniziative di formazione, aggiornamento professionale e potenziamento delle competenze legate alle tecnologie di IA.</p>	<p>Punti critici: L’accordo definisce una serie di principi etici senza tuttavia prevedere procedure e processi specifici per la loro attuazione operativa, né meccanismi di verifica o sanzione. Inoltre, non vengono menzionati organismi di monitoraggio né procedure strutturate di informazione e consultazione delle parti sociali, rendendo di fatto limitata la supervisione delle parti sociali sul tema dell’implementazione dell’IA da parte dei soggetti firmatari.</p>
<p>Opportunità: L’introduzione di principi etici vincolanti in materia di IA può consentire a BNP Paribas di posizionarsi come leader nella promozione di un modello di banca digitale responsabile e socialmente sostenibile, favorendo al contempo la valorizzazione di nuove opportunità legate al design di prodotti innovativi, ai modelli di interazione con la clientela e al miglioramento dei servizi di consulenza. Inoltre, il rafforzamento del dialogo e del coinvolgimento con le parti sociali e con altre istituzioni internazionali accresce la credibilità del Gruppo e la sua capacità di influenzare la definizione di standard settoriali comuni.</p>	<p>Possibili risvolti negativi: In assenza di meccanismi di attuazione e di monitoraggio dedicati, i principi delineati nell’accordo di BNP Paribas rischiano di non tradursi nell’implementazione delle tecnologie di IA nei diversi stabilimenti del Gruppo.</p>

Fonte: BNP Paribas Group; Uni Global Union; Comitato Aziendale Europeo (EWC) del Gruppo BNP Paribas; Fédération Européenne des Cadres des Établissements de Crédit et des Institutions Financières (FECEC); Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT); Confédération Française de l’Encadrement, Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC). [Accordo sui diritti fondamentali e sul quadro sociale globale del Gruppo BNP Paribas](#), 14 aprile 2024.



Paese: Francia

Parti/soggetti coinvolti: AXA (gruppo assicurativo globale operante nei settori della protezione assicurativa e della gestione patrimoniale), rappresentanze e organizzazioni sindacali.

Title: Strutturare il dialogo sociale sull'IA: la definizione di un quadro per un'IA responsabile all'interno di AXA France¹⁶

Nel giugno 2025, AXA e i sindacati maggiormente rappresentativi del Gruppo hanno sottoscritto un accordo quadro sul dialogo sociale e sull'IA in Francia. L'accordo, allineato al piano strategico di AXA “Unlock the Future 2024-2026”, mira a promuovere una governance responsabile dell'IA lungo le dimensioni etica, tecnica, HR e ambientale, garantendo al contempo un dialogo continuo con i rappresentanti dei lavoratori. Esso definisce un approccio strutturato e iterativo al dialogo sociale sull'IA, coprendo procedure di informazione e consultazione, fasi di sperimentazione e valutazione dell'impatto sull'organizzazione del lavoro, sulle competenze e sull'occupazione. Rafforza inoltre la trasparenza sull'uso dell'IA, in particolare dell'IA generativa, e sul trattamento dei dati dei lavoratori. Le caratteristiche principali includono:

- Interazione costante con i rappresentanti dei lavoratori in ciascuna fase di sperimentazione e implementazione dell'IA;
- Rendicontazione annuale al Comitato di Gruppo;
- Formazione per rappresentanti sindacali e dei lavoratori, volta a sviluppare una comprensione condivisa dei cambiamenti in termini di competenze e occupazione legati all'IA.

Analisi SWOT

Punti di forza: L'accordo istituisce un quadro strutturato e iterativo per il dialogo sociale sull'IA, favorendo trasparenza e fiducia tra direzione e sindacati. Integrando la governance dell'IA all'interno di un contesto più ampio, etico e sostenibile, l'accordo è coerente con gli impegni a livello di gruppo di AXA e garantisce il coinvolgimento precoce dei rappresentanti dei lavoratori nei progetti legati all'IA. Questo approccio consente di valutare gli impatti su competenze, formazione e organizzazione del lavoro, collegando l'innovazione tecnologica alla sostenibilità e al lavoro dignitoso. Il monitoraggio continuo è istituzionalizzato tramite rendicontazione

Punti critici: La natura non vincolante dell'accordo può limitarne l'efficacia a livello di singola entità, lasciando ampia discrezionalità alla gestione locale. I meccanismi per misurare l'impatto sociale e occupazionale dell'IA risultano imprecisi, potenzialmente ostacolando un monitoraggio efficace. La formazione dei rappresentanti dei lavoratori dipende dall'iniziativa e dalle risorse aziendali, con possibile riduzione di coerenza e copertura. Inoltre, l'accordo non specifica sanzioni o rimedi in caso di inosservanza o insufficiente condivisione di informazioni.

¹⁶ Questa voce dell'analisi SWOT è stata integrata dagli autori dell'Allegato.



annuale al Comitato di Gruppo e incontri di follow-up regolari, rafforzando responsabilità e dialogo.	
Opportunità: L'accordo può costituire un riferimento per un dialogo sociale responsabile sull'IA in altri contesti multinazionali, collegando innovazione, etica e rappresentanza collettiva. Fornisce una piattaforma per sviluppare politiche sulle competenze, percorsi di riqualificazione e mappatura delle competenze coerenti con la trasformazione digitale. Inoltre, supporta l'adozione sicura di strumenti di IA generativa integrando garanzie sociali, potenzialmente informando quadri settoriali o europei. Promuovendo un approccio partecipativo alla governance dell'innovazione, aumenta la legittimità aziendale e l'accettazione dei cambiamenti tecnologici da parte dei lavoratori.	Possibili risvolti negativi: L'evoluzione rapida della tecnologia può rendere le procedure concordate rapidamente obsolete, richiedendo frequenti adattamenti o rinegoziazioni. Possono sorgere conflitti tra riservatezza aziendale e diritti all'informazione dei lavoratori, limitando la trasparenza. Un coinvolgimento disomogeneo delle diverse entità del Gruppo potrebbe compromettere l'implementazione coerente e, in assenza di robuste misure di protezione dei dati e di responsabilità algoritmica, permane un rischio residuo di sorveglianza non intenzionale o di <i>bias</i> nell'uso dell'IA.
Fonte: AXA, rappresentanze e organizzazioni sindacali, Accord RSG sur le dialogue social et l'intelligence artificielle au sein d'AXA en France , 13 giugno 2025.	

Contrattazione collettiva e dialogo sociale a livello nazionale e settoriale

Paese: Danimarca
Parti/soggetti coinvolti: Finansforbundet (Sindacato del Settore Finanziario, Danimarca) e Finans Danmark (Finance Denmark)
Titolo: Rafforzare il coinvolgimento dei lavoratori nella tecnologia e nell'etica dei dati attraverso la contrattazione settoriale
Il contratto collettivo settoriale 2025 per il settore assicurativo e previdenziale danese, firmato da Finansforbundet e Finans Danmark, introduce disposizioni vincolanti volte a incrementare il coinvolgimento dei lavoratori nella digitalizzazione e nell'etica dei dati, con particolare attenzione al dialogo tramite il Samarbejdsudvalg (Comitato di cooperazione). L'accordo rappresenta un modello replicabile per l'inserimento di standard etici nei processi di trasformazione digitale attraverso la contrattazione collettiva. In particolare, la Sezione D "Tecnologia" sottolinea che le aziende devono coinvolgere il Comitato di cooperazione sin dalle prime fasi in tutti i cambiamenti IT significativi, soprattutto quando questi possano



influire sull'occupazione o aumentare la sorveglianza. Inoltre, i datori di lavoro sono tenuti a evitare licenziamenti ove possibile, privilegiando la riqualificazione o il ricollocamento interno. La Sezione E “Etica dei dati” incoraggia le imprese a sviluppare linee guida interne sull'etica dei dati insieme al Comitato di cooperazione, garantendo un uso responsabile dei dati e maggiore trasparenza. Un allegato fornisce domande guida ed esempi di buone pratiche, tra cui trasparenza algoritmica, equità e meccanismi di valutazione continua. Altre caratteristiche chiave dell'accordo includono:

- Coinvolgimento formalizzato dei lavoratori;
- Principi codificati di etica dei dati;
- Preferenza chiara per la conservazione dei posti di lavoro rispetto ai licenziamenti.

Analisi SWOT

Punti di forza: L'accordo istituzionalizza il coinvolgimento dei lavoratori sia nelle transizioni tecnologiche sia nella governance dei dati tramite il Comitato di cooperazione, rafforzando la supervisione democratica nei processi di trasformazione digitale. Colloca esplicitamente i diritti digitali e la sorveglianza connessa all'IA nell'agenda della contrattazione, aumentando trasparenza e responsabilità. Introduce inoltre una logica di protezione dell'occupazione, richiedendo alle aziende di privilegiare riqualificazione, ricollocamento interno o formazione rispetto ai licenziamenti in caso di impatto tecnologico sull'occupazione.

Opportunità: Il quadro costituisce un passo fondamentale verso la codifica di standard etici per l'uso della tecnologia sul luogo di lavoro. Crea uno spazio in cui i sindacati possono influenzare la governance della IA, sorveglianza digitale e sistemi predittivi secondo una prospettiva basata sui diritti e sull'etica. Il coinvolgimento precoce dei lavoratori può limitare la diffusione di pratiche algoritmiche opache e aumentare la consapevolezza dei rischi legati ai dati tra tutti gli stakeholder. I sindacati possono inoltre utilizzare questo precedente per sviluppare modelli di linee guida etiche applicabili all'intero settore.

Punti critici: Nonostante le ambizioni, la componente relativa all'etica dei dati si basa su un'implementazione volontaria, riducendo significativamente la sua efficacia vincolante. L'accordo consente inoltre alle imprese di affrontare l'etica dei dati “al di fuori” del Comitato di cooperazione, rischiando di bypassare la supervisione collettiva e indebolendo il ruolo dei sindacati nella definizione delle strategie digitali aziendali.

Possibili risvolti negativi: In assenza di meccanismi vincolanti, esiste un rischio concreto che i datori di lavoro trascurino le linee guida o forniscano informazioni incomplete o fuorvianti, compromettendo la credibilità dell'iniziativa. La natura di soft law dell'accordo lo rende anche vulnerabile a trasformarsi in un gesto simbolico piuttosto che sostanziale, con impatto strutturale minimo.



Fonte: Finansforbundet (Sindacato del Settore Finanziario, Danimarca) e Finans Danmark (Finance Denmark), Protokollat nr. 10 om Aftale mellem Finans Danmark/Arbejdsgiver og Finansforbundet om samarbejde og samarbejdsudvalg, 1° aprile 2025¹⁷.

Paese: Danimarca

Parti coinvolte: Forsikringsforbundet (sindacato danese dei lavoratori assicurativi), l'Associazione datoriale danese per compagnie di assicurazione e fondi pensione (F&P Arbejdsgiver)

Titolo: Integrare l'etica dei dati nella contrattazione collettiva: l'approccio del settore assicurativo danese

Il nuovo contratto collettivo triennale tra Forsikringsforbundet e F&P Arbejdsgiver, in vigore dal 1° aprile 2025, introduce un obbligo di discussione sulle linee guida di etica dei dati all'interno del Samarbejdsudvalg (Comitato di cooperazione) delle aziende. Ciò garantisce che i dati dei lavoratori siano gestiti in modo responsabile e trasparente. Le aziende devono elaborare linee guida interne sull'etica dei dati che comprendano:

- Quali dati dei dipendenti sono accessibili e come vengono trattati e utilizzati;
- Come i dipendenti sono coinvolti nelle decisioni relative ai propri dati;
- Misure per prevenire discriminazioni indirette attraverso la raccolta e l'uso dei dati;
- Uso degli algoritmi e garanzia di supervisione umana;
- Frequenza e modalità di revisione e aggiornamento delle linee guida.

Analisi SWOT

Punti di forza: La pratica favorisce un dialogo continuo e discussioni sui dati dei dipendenti e sull'etica dell'IA, offrendo ai lavoratori una piattaforma significativa per esprimere preoccupazioni. Rafforza la trasparenza e la fiducia sul posto di lavoro affrontando i timori legati alla sorveglianza e sottolinea un approccio con l'essere umano al controllo. Andando oltre i requisiti legali come il GDPR, soprattutto sull'uso dell'IA nelle decisioni in termini di risorse umane, le linee guida stabiliscono confini etici che aiutano a prevenire sistemi algoritmici opachi o discriminatori. Inoltre, questo framework consente ai sindacati di avere

Punti critici: La mancanza di meccanismi chiari di applicazione riduce l'efficacia delle linee guida, poiché non sono previste sanzioni se le aziende non rispettano la trasparenza. Inoltre, le linee guida si applicano obbligatoriamente solo alle aziende con più di 35 dipendenti, rendendole opzionali per le organizzazioni più piccole e limitandone quindi la portata e l'impatto.

¹⁷ Il documento della richiesta è disponibile nella Virtual Agora del progetto #FinAI e può essere consultato su richiesta contattando il Coordinatore (FIRST CISL).



<p>leva per negoziare a livello locale su temi come il monitoraggio dei dipendenti, la minimizzazione dei dati e l'equità nei processi algoritmici.</p>	
<p>Opportunità: Questa iniziativa offre un solido punto di partenza per ulteriori sviluppi e perfezionamenti nell'ambito dell'etica dei dati sul lavoro. Consente ai sindacati di influenzare l'implementazione di IA, monitoraggio digitale e analisi predittive nei contesti lavorativi. Il coinvolgimento precoce dei lavoratori favorisce una comprensione condivisa dell'etica dei dati tra dipendenti e datori di lavoro. La partecipazione attiva dei dipendenti può inoltre rafforzare la fiducia reciproca e migliorare la cultura aziendale complessiva.</p>	<p>Possibili risvolti negativi: Esiste un rischio significativo che le aziende possano ignorare le linee guida o fornire informazioni fuorvianti fin dall'inizio, compromettendo la fiducia. L'iniziativa rischia anche di diventare una mera formalità, trasformandosi in conformità formale senza cambiamenti sostanziali, se non supportata da un reale impegno e supervisione.</p>
<p>Fonte: Forsikringsforbundet (sindacato danese dei lavoratori assicurativi), l'Associazione datoriale danese per compagnie di assicurazione e fondi pensione (F&P Arbetsgiver), Forsikringsoverenskomsten Overenskomstforhandlingerne 2025, 20 marzo 2025.</p>	

Paese: Danimarca

Parti/soggetti coinvolti: Finansforbundet (FSU) Danimarca, Arbejdsgiverforeningen for FinTech (Associazione dei Datori di Lavoro per il FinTech (AF)), Finans Danmark.

Titolo: L'IA e il settore fintech in Danimarca

FSU Danimarca è il primo sindacato al mondo a negoziare un contratto collettivo nazionale specifico per il settore FinTech. FSU ha raggiunto questo traguardo alla fine del 2020, negoziando con successo un contratto collettivo nazionale per la prima volta. Ora, FSU Danimarca e AF hanno concordato di rinnovare questo contratto collettivo nazionale per il periodo 2025-2028. Finans Danmark ha rappresentato AF nelle trattative per il contratto collettivo. Questo accordo è un punto di riferimento per le aziende del settore FinTech, consentendo la flessibilità necessaria per adattarsi alle esigenze individuali di ciascuna azienda. Il rinnovo del contratto per il FinTech garantisce ai dipendenti migliori opportunità di sviluppo delle competenze, maggiore accesso a permessi e congedi, e giorni di assenza retribuiti per trattamenti di fertilità. È prevista anche una clausola che permette ai rappresentanti sindacali di incontrare i nuovi assunti durante l'orario di lavoro. L'accordo si applica alle aziende che sono membri di AF e hanno un minimo di 10 dipendenti a tempo pieno. Rimarrà in vigore fino al 30 giugno 2028. Il principale aspetto è il seguente:

#FinAI

Anthropocentric approach to AI



- I datori di lavoro hanno concordato di aumentare i contributi al Finanskompetencepulje (Fondo per le Competenze Finanziarie). Questa iniziativa favorisce il reskilling e l'upskilling dei dipendenti e allinea meglio le qualifiche richieste nel settore finanziario con i corsi offerti attraverso il fondo

Analisi SWOT

Punti di forza: L'accordo rafforza la credibilità di FSU Danimarca dimostrando che la contrattazione collettiva resta significativa in settori digitali e in rapida evoluzione. Fornisce una solida base per le negoziazioni locali, permettendo ai dipendenti di stabilire priorità personalizzate e concentrarsi sulle condizioni di lavoro più rilevanti per le loro esigenze. L'inclusione di un fondo per le competenze segnala un impegno reale per l'apprendimento continuo e l'upskilling, preparando i lavoratori a gestire la continua trasformazione digitale. Inoltre, la clausola che garantisce ai rappresentanti sindacali il diritto di incontrare i nuovi assunti durante l'orario di lavoro assicura presenza e influenza sul luogo di lavoro, rafforzando il ruolo del sindacato nel costruire coinvolgimento e consapevolezza fin dall'inizio.

Opportunità: L'accordo formalizza un canale strutturato di comunicazione tra la direzione e i rappresentanti sindacali, creando spazio per l'individuazione precoce dei problemi, l'innovazione congiunta e soluzioni co-progettate. Offre anche un'opportunità eccezionale per rafforzare la rappresentanza sindacale nel fintech, sia reclutando nuovi membri sia eleggendo delegati sindacali a livello aziendale, ampliando così la presenza del sindacato in un settore strategicamente importante.

Punti critici: La principale debolezza risiede nell'ambiguità del concetto di “flessibilità”, che può portare a interpretazioni differenti e potenziali conflitti riguardo la portata e le implicazioni pratiche.

Possibili risvolti negativi: Esiste il rischio che alcuni datori di lavoro possano sfruttare le disposizioni flessibili o la possibilità di adattamento locale per eludere o ridurre i benefici chiave, compromettendo l'equilibrio previsto tra diritti e obblighi nell'accordo.



Fonte: Finansforbundet (FSU) Danimarca, Arbejdsgiverforeningen for FinTech (Associazione dei Datori di Lavoro per il FinTech (AF)), Finans Danmark, rinnovo del contratto collettivo nel settore Fintech, maggio 2025¹⁸.

Paese: Finlandia

Parti/soggetti coinvolti: Trade Union Pro, Service Sector Employers Palta

Title: IA e dialogo sociale nel settore assicurativo in Finlandia

Una disposizione significativa nel contratto collettivo per il settore assicurativo (firmato il 1° febbraio 2025, con scadenza 31 gennaio 2028) è quella relativa all'IA come parte del dialogo tra datori di lavoro e dipendenti, che riflette un impegno condiviso a integrare le considerazioni sull'IA nel quadro delle relazioni industriali. Gli aspetti principali di questa disposizione sono diversi. In primo luogo, ci si aspetta che datori di lavoro e rappresentanti dei dipendenti partecipino attivamente a discussioni riguardanti le regole, le pratiche e i principi guida sul luogo di lavoro, includendo esplicitamente l'uso e l'impatto dell'IA. In particolare, i datori di lavoro sono obbligati a informare i rappresentanti dei dipendenti sulle applicazioni di IA che potrebbero influenzare i processi lavorativi e le condizioni di lavoro, garantendo che tali impatti siano trasparenti e comprensibili. In secondo luogo, eventuali cambiamenti nelle competenze o nelle qualifiche richieste devono essere integrati nel piano di sviluppo del luogo di lavoro. In questo contesto, i datori di lavoro sono responsabili di fornire una formazione adeguata ai delegati sindacali e, più in generale, a tutti i partecipanti alle attività di sviluppo. Fondamentale è che i dipendenti possano partecipare a formazione relativa all'IA durante l'orario di lavoro, per garantire un accesso equo alle opportunità di apprendimento. In terzo luogo, l'accordo sottolinea pratiche responsabili nell'uso dell'IA in diversi ambiti, tra cui reclutamento, sviluppo di carriera e protezione dei dati, oltre a promuovere la alfabetizzazione sull'IA per i ruoli pertinenti. Questo approccio evidenzia che l'IA non è solo una questione tecnica, ma anche una questione di governance partecipativa e empowerment dei lavoratori. Infine, il contratto collettivo istituisce un gruppo di lavoro congiunto per continuare questo dialogo, assicurando che la cooperazione relativa all'IA tra datori di lavoro e dipendenti rimanga un processo strutturato e continuo. I punti principali sono riassunti di seguito:

- La disposizione sottolinea e specifica gli obblighi del datore di lavoro secondo il Co-operation Act finlandese e l'accordo di cooperazione tra le parti sociali;
- Sussiste una visione comune tra il sindacato e l'associazione dei datori di lavoro che l'IA debba far parte della cooperazione e del dialogo tra dipendenti e datori di lavoro;
- La disposizione afferma chiaramente che l'impatto dell'IA sul lavoro e sulle condizioni lavorative dei dipendenti deve essere il più trasparente e comprensibile possibile;
- La disposizione può fungere da “lista di promemoria” per i rappresentanti dei dipendenti e i datori di lavoro.

¹⁸ L'accordo è disponibile nella Virtual Agora del progetto #FinAI e può essere consultato su richiesta contattando il Coordinatore (FIRST CISL).



Analisi SWOT

Punti di forza: La disposizione dimostra una prospettiva condivisa tra il sindacato e l'associazione dei datori di lavoro, segnalando una reale volontà di entrambe le parti di affrontare il tema. Infatti, è stata negoziata durante la contrattazione collettiva, evidenziando un impegno concreto al dialogo. Inoltre, inserirla nel protocollo di firma anziché nel testo completo del contratto collettivo garantisce visibilità, rendendola più facile da consultare e difficile da trascurare.

Opportunità: L'IA è un tema di crescente attenzione, sempre più presente nella formazione e nelle discussioni sul luogo di lavoro, il che significa che la disposizione può guidare pratiche emergenti e modellare la cultura organizzativa. La sua influenza come principio guida può essere significativa, anche se indiretta.

Punti critici: La disposizione è formulata più come raccomandazione che come regola, il che limita la sua applicabilità. Inoltre, essendo parte del protocollo di firma, manca, non è formalmente incorporata nel contratto collettivo stesso, lasciando incerto il suo impatto a lungo termine.

Possibili risvolti negativi: Poiché la disposizione non è vincolante, esiste il rischio che venga trattata come una semplice nota orientativa, con un effetto limitato sulle pratiche effettive sul luogo di lavoro e sul processo decisionale. La sua natura non obbligatoria potrebbe diluirne l'impatto potenziale se non viene attivamente rafforzata tramite dialogo continuo e iniziative di implementazione.

Fonte: Trade Union Pro, Service Sector Employers Palta, protocollo di firma del [Contratto collettivo nel settore assicurativo](#), 1° febbraio 2025.

Paese: Grecia

Parti/soggetti coinvolti: Alpha Bank, Attica Bank, Bank and the NBG Group, Eurobank Group, Piraeus Bank, Optima Bank (le principali banche commerciali in Grecia), BNB Paribas SA - filiale di Atene (presenza bancaria estera), Banca Cooperativa della Tessaglia SYN.P.E, Banca Cooperativa di Karditsa SYN.P.E, Banca Cooperativa dell'Epiro SYN.P.E (piccole cooperative regionali), Federazione Greca dei Sindacati dei Lavoratori Bancari (OTOE).

Titolo: Garantire un'integrazione responsabile dell'IA attraverso la contrattazione collettiva nel settore bancario in Grecia¹⁹

Il contratto collettivo nazionale 2025-2027 per il settore bancario greco, firmato sotto l'egida di OTOE, la Federazione Greca dei Sindacati dei Lavoratori Bancari, fornisce un modello

¹⁹ L'analisi è stata integrata dagli autori dello studio.



lungimirante per integrare una governance dell'IA etica, trasparente e inclusiva per i lavoratori attraverso il dialogo sociale. Riconoscendo l'impatto trasformativo dell'IA sui servizi finanziari e sull'occupazione, l'accordo sancisce un insieme di principi vincolanti per guidare l'uso dell'IA in modo socialmente responsabile e innovativo. L'Art. 10 dell'accordo afferma che l'IA deve supportare, e non sostituire, il processo decisionale umano, soprattutto in aree sensibili come assunzioni, valutazioni delle performance e processi HR più ampi. In questo senso, la supervisione umana rimane una garanzia non negoziabile per assicurare equità e trasparenza. Un impegno centrale riguarda la protezione dei dati: l'accordo ribadisce che i dati dei dipendenti e dei clienti devono essere trattati in conformità con la normativa UE, in particolare il GDPR, e con il quadro normativo in evoluzione sull'IA e i servizi digitali, come l'AI Act. Un altro pilastro dell'accordo è la responsabilità condivisa per l'adattamento della forza lavoro. Le parti si impegnano a percorsi formativi completi e continui per fornire ai dipendenti le competenze digitali e trasversali necessarie. L'obiettivo non è solo il reskilling, ma l'empowerment dei lavoratori affinché partecipino attivamente alla transizione digitale. Infine, l'accordo istituzionalizza il dialogo sociale come strumento per anticipare e gestire il cambiamento tecnologico. Piuttosto che considerare l'IA una prerogativa manageriale, essa diventa un ambito di governance collettiva, contribuendo a mitigare i rischi e a garantire l'allineamento con obiettivi sociali ed etici più ampi. Tra i punti principali dell'accordo, si evidenziano i seguenti:

- L'IA deve supportare e non sostituire il giudizio umano nelle decisioni relative all'occupazione;
- Le decisioni su assunzioni, valutazioni e gestione della carriera devono rimanere sotto il controllo umano;
- Viene ribadita la tutela dei lavoratori e dei clienti;
- Le banche sono obbligate a fornire formazione continua per l'adattamento digitale;
- Viene promossa l'istituzionalizzazione del dialogo sociale.

Analisi SWOT

Punti di forza: L'accordo fornisce un ancoraggio normativo per un'implementazione etica dell'IA nel settore, negoziato direttamente tra le parti sociali. Integra principi di centralità umana e trasparenza nei sistemi di IA, rafforzando un approccio basato sui diritti in linea con le normative UE. Ribadendo esplicitamente la supervisione umana su decisioni sensibili (assunzioni, valutazioni), protegge dimensioni fondamentali dell'equità procedurale. L'impegno alla formazione continua garantisce inoltre che la digitalizzazione diventi un processo condiviso di trasformazione. Importante è anche l'istituzionalizzazione del dialogo

Punti critici: L'accordo manca di dettagli operativi sull'implementazione. Non sono menzionate procedure specifiche per la trasparenza algoritmica, valutazioni d'impatto o meccanismi di risoluzione delle controversie. Non è previsto un organismo di monitoraggio né indicatori chiari sull'efficacia della formazione o audit di equità. Inoltre, le banche più piccole, con infrastrutture digitali o capacità limitate in termini di risorse umane, potrebbero avere difficoltà a rispettare l'accordo in pratica, creando asimmetrie nel settore.



sociale come meccanismo di governance dell'IA nel settore.	
Opportunità: Il riconoscimento del dialogo sociale come strumento strategico di governance potrebbe favorire approcci più partecipativi nelle transizioni tecnologiche, creando un precedente oltre il settore bancario. Esiste inoltre la possibilità per i sindacati di sviluppare insieme i contenuti formativi, influenzando non solo l'uso dell'IA ma anche il suo design, integrando le prospettive dei lavoratori nelle infrastrutture digitali.	Possibili risvolti negativi: In assenza di efficaci strumenti di implementazione, i datori di lavoro potrebbero aderire all'accordo solo teoricamente, citando la conformità all'accordo e applicando pratiche discriminatorie. Inoltre, gli squilibri strutturali di potere possono limitare la capacità dei sindacati di tutelare i lavoratori.
Fonte: Alpha Bank, Attica Bank, Bank & the NBG Group, Eurobank Group, Piraeus Bank, Optima Bank, BNB Paribas SA - filiale di Atene, Banca Cooperativa della Tessaglia SYN.P.E, Banca Cooperativa di Karditsa SYN.P.E, Banca Cooperativa dell'Epiro SYN.P.E, OTOE – Federazione Greca dei Sindacati dei Lavoratori Bancari, contratto collettivo del settore bancario 2025-2027, 2 aprile 2025 ²⁰ .	

Paese: Spagna
Parti/soggetti coinvolti: Asociación Española de la Banca (principale associazione datoriale del settore bancario spagnolo), Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) e Federación de Banca de FINE (principali federazioni sindacali del settore finanziario spagnolo)
Titolo: Il CCNL spagnolo del settore bancario e la transizione digitale ²¹
Il 12 novembre 2024, le parti sociali spagnole del settore bancario (AEB, CCOO, UGT, FINE) hanno firmato il 25° contratto collettivo nazionale. Il capitolo 15, intitolato <i>Trasformazione digitale e diritti digitali</i> , include due disposizioni relative all'uso dell'IA. In particolare, l'art. 79 sottolinea il ruolo della contrattazione collettiva come meccanismo chiave per garantire una trasformazione digitale equa e bilanciata, prevenendo rischi di segmentazione o esclusione. Concede ai rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale (RLPT) il diritto di essere informati sulle innovazioni tecnologiche introdotte a livello aziendale che possano influire sulle condizioni di lavoro o sui livelli occupazionali. Inoltre, l'art. 80 stabilisce una serie di diritti digitali per i dipendenti, tra cui il diritto alla disconnessione, il diritto alla privacy nell'uso di dispositivi digitali, sistemi di sorveglianza e geolocalizzazione, e il diritto all'educazione digitale. Per quanto riguarda l'IA, i dipendenti hanno il diritto di non essere soggetti a

²⁰ Il documento della richiesta può essere trovato nell'Agora Virtuale del progetto #FinAI ed è accessibile su richiesta contattando il Coordinatore (FIRST CISL).

²¹ L'iniziativa è stata raccolta e analizzata dagli autori del rapporto.



decisioni basate esclusivamente su processi automatizzati e di richiedere l'intervento umano quando tali decisioni si verificano. I rappresentanti dei lavoratori hanno diritto a ricevere informazioni su sistemi di IA o di analisi dei dati che prendono decisioni autonome che influenzano rapporti di lavoro individuali o prerogative sindacali. Queste informazioni devono includere almeno i dati immessi nell'algoritmo, la logica operativa e una valutazione dei risultati, in linea con l'art. 64(4)(d) dello Statuto dei Lavoratori spagnolo. È importante sottolineare che entrambe le disposizioni erano già incluse nel precedente accordo del 2021 e sono state confermate senza modifiche nel rinnovo del 2024, firmato dopo l'adozione dell'AI Act dell'UE.

Analisi SWOT

Punti di forza: L'accordo rafforza la contrattazione collettiva come strumento di tutela nella trasformazione digitale, garantendo trasparenza e partecipazione dei lavoratori. Formalizza diritti digitali chiave, comprese le tutele relative all'IA, promuovendo fiducia e chiarezza normativa.	Punti critici: La mancanza di meccanismi di <i>enforcement</i> può ridurre l'impatto pratico.
Opportunità: L'accordo fornisce una solida base per future contrattazioni collettive su IA e digitalizzazione. Potrebbe servire da modello per altri Stati membri o ispirare iniziative intersettoriali. Migliora anche la competenza digitale e la consapevolezza sui dati dei lavoratori.	Possibili risvolti negativi: Esiste un reale rischio che queste disposizioni diventino obsolete se non aggiornate regolarmente per stare al passo con l'evoluzione rapida delle tecnologie IA. Inoltre, le aziende potrebbero sfruttare ambiguità linguistiche per eludere le proprie responsabilità, minando l'intento dell'accordo. Senza un dialogo sociale continuo e attivo, tali diritti rischiano di diventare mere formalità, senza reale impatto sulla vita quotidiana dei lavoratori.

Fonte: Asociación Española de la Banca, Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) e Federación de Banca de FINE, [XXV Convenio colectivo de banca](#), 20 dicembre 2024.

Paese: Italia
Parti/soggetti coinvolti: FeLSA CISL, Nidil Cgil, Uiltemp (sindacati italiani che rappresentano lavoratori atipici, interinali e a tempo determinato), Assogrocery (associazione datoriale italiana del settore alimentare e della vendita al dettaglio)



Titolo: Accordo nazionale per la regolamentazione degli *shoppers* nelle piattaforme digitali del settore alimentare

Il 19 febbraio 2024, i principali sindacati italiani che rappresentano lavoratori non standard e autonomi (FeLSA CISL, Nidil Cgil, Uiltemp) hanno firmato un accordo quadro nazionale con Assogrocery per regolamentare le collaborazioni coordinate e continuative (ai sensi dell’art. 2(2)(a) del Decreto Legislativo 81/2015) degli “shoppers”, lavoratori che acquistano e consegnano carrelli della spesa ordinati online tramite piattaforme digitali. L’accordo è rilevante in quanto dimostra come la contrattazione collettiva possa incidere sulla governance algoritmica, garantire trasparenza nel lavoro sulle piattaforme e estendere diritti e tutele alle relazioni di lavoro digitalmente gestite. I punti principali dell’accordo sono elencati di seguito:

- Definizione di un nuovo profilo professionale all’interno di un quadro contrattuale che introduce specifiche tutele in termini di retribuzione equa, salute e sicurezza sul lavoro, organizzazione del lavoro e sostenibilità ambientale;
- Ruolo centrale della contrattazione collettiva nella trasparenza algoritmica: l’accordo include disposizioni su come le assegnazioni vengono distribuite tramite algoritmo, garantendo equità, tutela della privacy, diritto alla disconnessione e accesso ai dati rilevanti;
- Estensione dei diritti sindacali e della rappresentanza ai lavoratori delle piattaforme, con disposizioni per la partecipazione e consultazione nella governance delle piattaforme.

Analisi SWOT

<p>Punti di forza: L’accordo mostra un avanzato quadro di contrattazione collettiva per regolamentare nuove professionalità e affrontare direttamente la gestione algoritmica. Dimostra inoltre la capacità delle relazioni industriali di adattare le tutele alle caratteristiche specifiche dei contratti di lavoro autonomo coordinato.</p>	<p>Punti critici: L’accordo può avere un’applicabilità limitata se non accompagnato da accordi aziendali e meccanismi di controllo. Esiste anche il rischio di applicazione parziale in assenza di adesione diffusa da parte delle piattaforme²².</p>
<p>Opportunità: L’accordo rappresenta un modello pionieristico per rafforzare la rappresentanza dei lavoratori autonomi nella gig economy e offre un quadro replicabile per proteggere i lavoratori non standard in altri settori digitali e basati sul web, con possibilità di estensione tramite contrattazione di secondo livello.</p>	<p>Possibili risvolti negativi: Le piattaforme potrebbero resistere agli sforzi di regolamentazione collettiva. Inoltre, permane incertezza giuridica su come il lavoro autonomo mediato da piattaforma sia classificato e tutelato sia a livello nazionale sia a livello UE.²³</p>

²² Questa voce dell’analisi SWOT è stata integrata dagli autori dell’Allegato.
²³ Questa voce dell’analisi SWOT è stata integrata dagli autori dell’Allegato.



Fonte: Assogrocery, Nidil Cgil, Felsa Cisl, Uiltemp Uil, [Accordo collettivo nazionale per la regolamentazione dell'attività di collaborazione alle imprese che svolgono, attraverso l'ausilio di piattaforme digitali, attività di acquisto e rivendita di un carrello contenente i prodotti di largo consumo ordinati online dal cliente](#), 19 febbraio 2024.

Dialogo sociale a livello europeo

Paese: Prassi a livello europeo

Parti/soggetti coinvolti: EBF (European Banking Federation), ESG (European Savings and Retail Banking Group), EACB (European Association of Co-operative Banks), UniEuropa Finance (federazione sindacale europea che rappresenta i lavoratori del settore finanziario).

Titolo: Dichiarazione congiunta sugli aspetti occupazionali dell'IA²⁴

Il 14 maggio 2024, le parti sociali a livello UE del settore finanziario (EBF, ESG, EACB, UniEuropa Finance) hanno firmato una Dichiarazione congiunta sugli aspetti occupazionali dell'IA. L'iniziativa segue precedenti interventi sulla transizione digitale, riaffermando la centralità del dialogo sociale e della contrattazione collettiva nel definire la risposta del settore ai cambiamenti tecnologici. La Dichiarazione si concentra sulle applicazioni attuali e future dell'IA nelle risorse umane, come pianificazione del personale, selezione, marketing e *people analytics*, sottolineando la necessità di un utilizzo responsabile in linea con principi etici. Evidenzia gli impatti sull'organizzazione del lavoro, in particolare per quanto riguarda la salute e sicurezza sul lavoro (SSL) e lo sviluppo delle competenze digitali. In particolare, richiama alla realizzazione di valutazioni congiunte dei rischi SSL legati all'imprevedibilità algoritmica e alla formazione sistematica per aggiornamento e riqualificazione professionale, nonché supporto alla carriera.

Oltre ai diritti collettivi standard, la Dichiarazione introduce “diritti digitali” per i lavoratori coinvolti da sistemi di IA. Tra questi vi sono limiti alla sorveglianza, garanzie contro decisioni totalmente automatizzate e rigorose tutele dei dati personali secondo la normativa UE e nazionale.

Infine, le parti sociali si impegnano a diffondere ampiamente la Dichiarazione e a promuoverne l'adozione a livello nazionale, settoriale e aziendale.

Punti chiave:

- Rafforzamento del dialogo sociale e della contrattazione collettiva per affrontare le trasformazioni indotte dall'IA;
- Focalizzazione sulle applicazioni dell'IA nelle risorse umane, con impatti diretti sui lavoratori;
- Articolazione di diritti digitali, inclusi trasparenza nelle pratiche di monitoraggio e protezione dei dati;

²⁴ L'iniziativa è stata raccolta e analizzata dagli autori del rapporto.



- Riconoscimento dell'imprevedibilità della gestione algoritmica e raccomandazione di valutazioni congiunte SSL preventive.

Analisi SWOT

<p>Punti di forza: La Dichiarazione rafforza significativamente il dialogo sociale e la contrattazione collettiva in relazione all'IA nel settore finanziario. Focalizzandosi sulle applicazioni HR, affronta ambiti con impatti immediati e tangibili sui lavoratori, dove i rischi di opacità e discriminazione sono maggiori. La definizione di diritti digitali tutela i lavoratori da decisioni totalmente automatizzate e garantisce trasparenza e conformità alla normativa UE sulla protezione dei dati. Il riconoscimento dell'imprevedibilità algoritmica e la raccomandazione di valutazioni congiunte in merito alla sicurezza sul lavoro costituiscono ulteriori elementi di prevenzione.</p>	<p>Punti critici: La natura non vincolante della Dichiarazione limita la sua efficacia pratica, rischiando di ridurla a un insieme di principi simbolici. Mancano strumenti concreti di attuazione e meccanismi di follow-up, soprattutto a livello nazionale o aziendale. Inoltre, il focus sulle risorse umane trascura altre applicazioni dell'IA (es. decisioni su credito, gestione del rischio o customer service) che incidono anch'esse su condizioni di lavoro e struttura occupazionale.</p>
<p>Opportunità: La Dichiarazione offre strumenti di riferimento per attori nazionali e aziendali per sviluppare quadri normativi più solidi sull'uso dell'IA sul lavoro. Può servire da base per accordi collettivi che integrino principi di IA etica, formazione dei lavoratori e diritti digitali. L'accento su formazione e riqualificazione favorisce strategie di adattamento della forza lavoro in un settore in rapido cambiamento tecnologico.</p>	<p>Possibili risvolti negativi: In assenza di obblighi vincolanti, la Dichiarazione rischia di essere poco utilizzata o ignorata dai datori di lavoro non impegnati attivamente nel dialogo sociale. L'evoluzione rapida delle tecnologie IA potrebbe rendere obsoleti gli impegni generali del documento. Inoltre, un'adozione frammentaria tra Stati membri potrebbe creare tutele disomogenee, rafforzando le disuguaglianze esistenti nel settore.</p>

Fonte: EBA, ESBG, EACB, UniEuropa Finance, [Joint Declaration on employment aspects of Artificial Intelligence](#), 14 maggio 2024.

A1.4 Dalla Regolamentazione alla Co-Governance: Modelli emergenti di dialogo sociale su IA e trasformazione digitale nel settore finanziario

Le pratiche esaminate rivelano una crescente convergenza tra le istituzioni bancarie e finanziarie europee nel trattare le implicazioni occupazionali della digitalizzazione e dell'IA attraverso il dialogo sociale multilivello. Un tema ricorrente è



l'istituzionalizzazione di strutture di governance congiunta, come comitati per la trasformazione digitale, consigli di fabbrica e organi comuni di welfare, progettate per monitorare e orientare l'implementazione delle nuove tecnologie. Queste pratiche evidenziano un'attenzione condivisa all'uso responsabile dell'IA, spesso basata su principi di supervisione umana, trasparenza e equità algoritmica, riflettendo un allineamento con le normative europee in evoluzione, come l'AI Act e il GDPR. A livello aziendale, iniziative come l'integrazione delle linee guida sull'IA responsabile di Intesa Sanpaolo o le tecnologie per la sicurezza di Autostrade per l'Italia riflettono come l'innovazione tecnologica sia sempre più inserita in strategie ESG più ampie e nella trasformazione delle risorse umane. A livello settoriale e nazionale, gli accordi di Danimarca, Grecia, Spagna e Italia mostrano come la contrattazione collettiva si stia adattando per includere l'etica dei dati, la governance dell'IA e i diritti digitali, con particolare attenzione a prevenire esclusione, discriminazione o perdita di posti di lavoro. A tutti i livelli, il coinvolgimento dei lavoratori, la formazione e la mobilità interna emergono come fattori critici per transizioni digitali socialmente sostenibili. Tuttavia, una debolezza persistente è la natura non vincolante o di *soft law* di molte disposizioni, che può limitarne l'applicabilità e generare disparità nell'implementazione. Nonostante ciò, questi sviluppi segnano un cambiamento significativo: dalla regolamentazione reattiva della tecnologia alla co-governance proattiva, in cui sindacati e datori di lavoro co-definiscono le regole e gli standard che guidano l'IA e la trasformazione digitale.



#Allegato 1 – Sintesi

L'Allegato 1 raccoglie e sistematizza esempi di iniziative europee, nazionali, settoriali e aziendali volte a gestire la transizione digitale e giusta nel settore finanziario.

Mette in luce come dialogo sociale, contrattazione collettiva e organismi congiunti vengano mobilitati per guidare il cambiamento organizzativo, promuovere la cultura della sostenibilità e mitigare i rischi della digitalizzazione e dell'IA, privilegiando un approccio centrato sull'uomo.

Risultati principali

- Convergenza europea crescente: banche e istituzioni finanziarie in Europa mostrano un allineamento crescente nell'affrontare gli impatti occupazionali della digitalizzazione e dell'IA attraverso il dialogo sociale multilivello.
- Governance congiunta istituzionalizzata con prerogative in materia di IA: le aziende stanno istituendo strutture come comitati per la trasformazione digitale, consigli di fabbrica e organismi comuni focalizzati sul welfare per monitorare e orientare l'implementazione tecnologica, integrando la co-governance nelle decisioni quotidiane. Diversi organismi hanno mandati espliciti sull'IA, possibilità di coinvolgere esperti esterni e obblighi di reporting periodico (es. i Transformation Hubs di Generali; i Comitati per la Trasformazione Digitale di Intesa Sanpaolo).
- Pratiche di IA responsabile, alfabetizzazione digitale e valutazioni d'impatto: si osserva un chiaro focus su trasparenza, supervisione umana ed equità algoritmica, in linea con normative UE in evoluzione come l'AI Act e il GDPR, con crescente attenzione ai programmi di alfabetizzazione sull'IA e alle valutazioni di impatto per sistemi ad alto rischio.
- Trasparenza algoritmica e governance dei dati negoziate: la contrattazione collettiva copre sempre più la tracciabilità dei sistemi algoritmici, la mitigazione dei *bias*, i limiti alla sorveglianza e il diritto dei lavoratori a ricevere informazioni su dati in ingresso, logica operativa e risultati.
- Integrazione con strategie ESG e HR: iniziative aziendali, come le linee guida sull'IA responsabile di Intesa Sanpaolo o le tecnologie per la sicurezza di Autostrade per l'Italia, mostrano come strumenti digitali e IA siano sempre più integrati nelle strategie di sostenibilità e trasformazione delle risorse umane.
- Salute e sicurezza “privacy-by-design”: soluzioni basate sull'IA per la sicurezza prevedono geolocalizzazione solo in caso di emergenza e limiti rigorosi alla conservazione dei dati, rappresentando una buona pratica replicabile per innovazione compatibile con la privacy.
- Contrattazione collettiva adattiva, anche oltre il settore bancario tradizionale: accordi settoriali e nazionali in Danimarca, Grecia, Spagna e Italia si estendono a etica dei dati, governance dell'IA e diritti digitali, con attenzione a prevenire esclusione, discriminazione o perdita di posti di lavoro. La contrattazione coinvolge anche il settore fintech, includendo governance algoritmica e diritti digitali.
- Ricollocazione, riqualificazione e fondi per competenze: gli accordi prevedono sempre più ricollocazione assistita, percorsi strutturati di up-/re-skilling e fondi settoriali per competenze (es. Finanskompetencepulje in Danimarca; piani Intesa Sanpaolo e Generali).



- Coinvolgimento dei lavoratori come fattore abilitante: formazione, mobilità interna e partecipazione attiva dei lavoratori emergono come elementi chiave per transizioni digitali socialmente sostenibili.
- Controllo umano nelle decisioni HR: diverse pratiche a livello nazionale (Grecia, Spagna) riaffermano che l'IA deve supportare, non sostituire, il giudizio umano in assunzioni, valutazioni e gestione delle carriere, garantendo il diritto all'intervento umano.
- Nuove forme di lavoro e rappresentanza: i sindacati si adattano a profili professionali ibridi e digitali, sviluppando servizi su misura e strumenti virtuali per la rappresentanza (es. Intesa Sanpaolo).
- Limiti di applicabilità: molte disposizioni restano non vincolanti o di soft-law, talvolta applicabili solo oltre determinate soglie dimensionali, generando rischi di applicazione disomogenea. Sono necessari revisioni periodiche per mantenere l'efficacia dei quadri normativi.
- Transizione verso la co-governance proattiva: complessivamente, si osserva un passaggio significativo dalla regolamentazione reattiva della tecnologia a un modello in cui sindacati e datori di lavoro co-definiscono attivamente regole e standard per IA e trasformazione digitale nel posto di lavoro.

In sintesi, le buone pratiche convergono nel riconoscere che sostenibilità e gestione della digitalizzazione/IA sono inseparabili. Comitati congiunti, in particolare quelli con mandati sull'IA, e contrattazione collettiva sono centrali per allineare innovazione, diritti dei lavoratori, politiche di welfare e obiettivi ambientali.

Implicazioni in termini di policy:

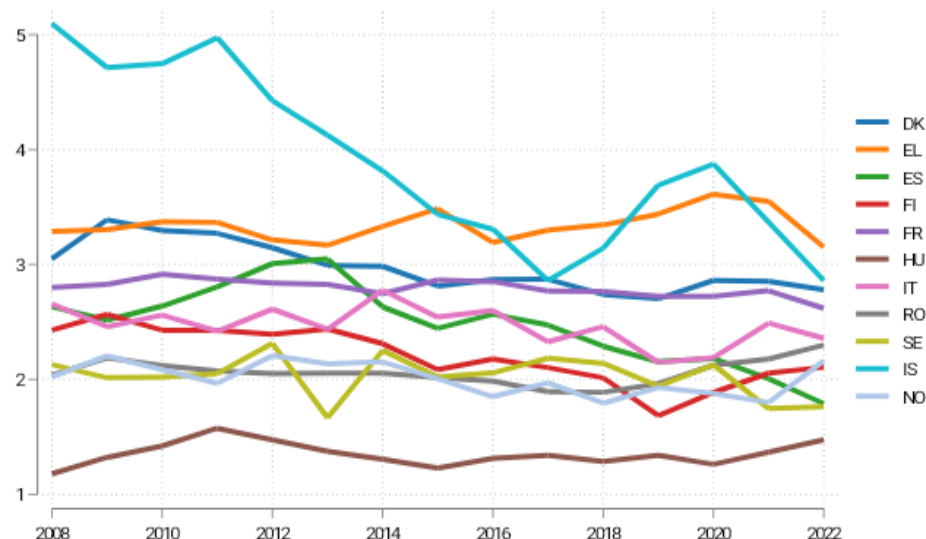
- Rafforzare gli organismi congiunti a livello aziendale come forum permanenti per la transizione digitale e verde, con mandati espliciti sull'IA, calendari di reporting e possibilità di consultare esperti esterni.
- Ampliare la copertura della contrattazione collettiva sull'IA, utilizzo dei dati e gestione algoritmica, anche nella fintech e nel lavoro su piattaforma.
- Assicurare che la digitalizzazione sia accompagnata da misure di riqualificazione e apprendimento permanente.
- Introdurre programmi di alfabetizzazione sull'IA per i ruoli più esposti e valutazioni d'impatto obbligatorie per sistemi IA ad alto rischio, integrate con la valutazione dei rischi in termini di salute.
- Promuovere l'allineamento delle strategie aziendali di sostenibilità con dialogo sociale e partecipazione dei lavoratori.
- Monitorare gli impatti territoriali, come la desertificazione bancaria, tramite osservatori congiunti e misure correttive di coesione sociale.



ALLEGATO 2.

FIGURE E DATI SUPPLEMENTARI SULLE TRASFORMAZIONI DELLA FORZA LAVORO NEI SERVIZI FINANZIARI DELL'UE¹

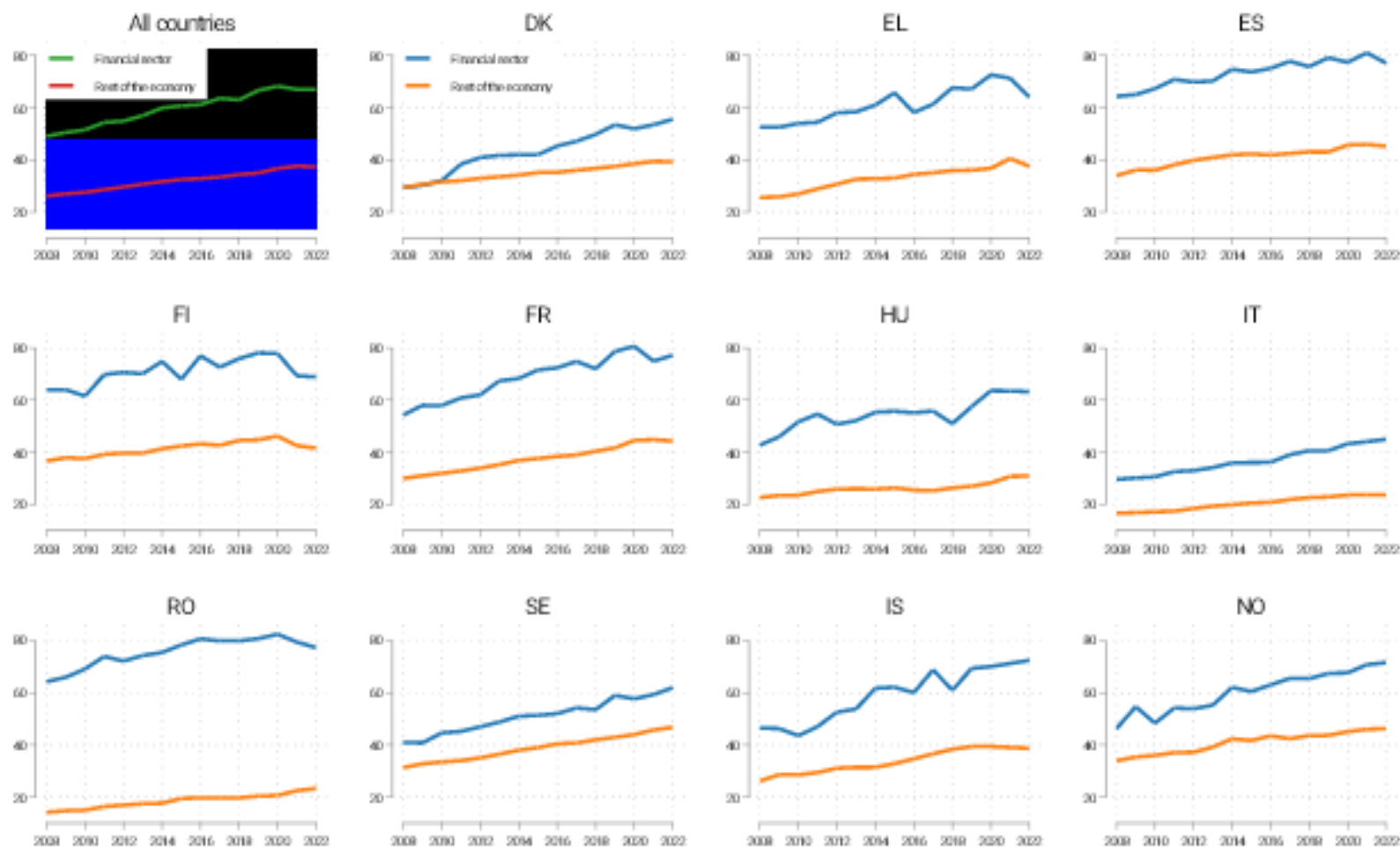
Figura A 1. Quota di occupazione nel settore finanziario (%) per Paese, UE9+2, 2008-2022



Fonte: LFS, 2008-2022, UE9+2, dati ponderati.

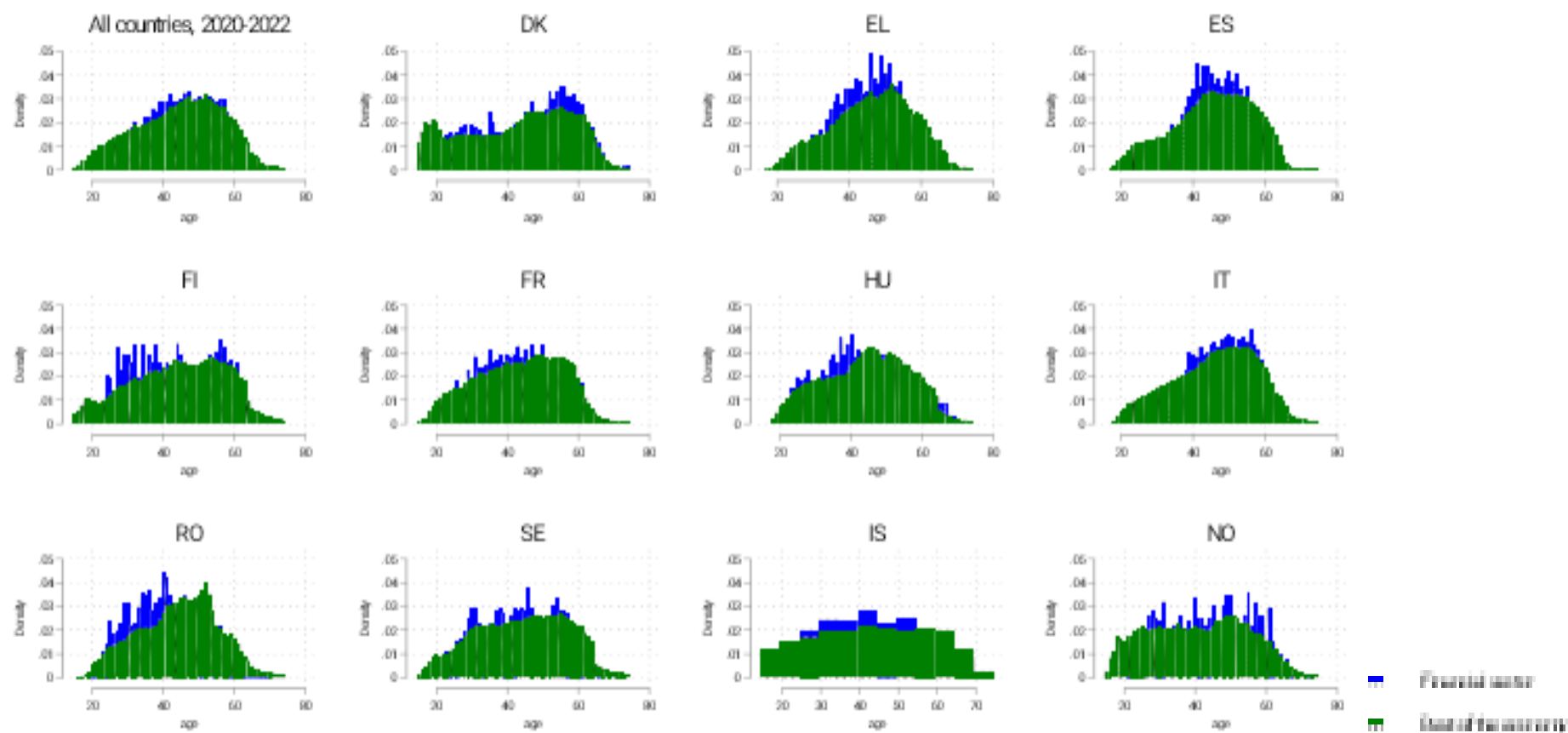
Nota: La UE9+2 comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (UE9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia.

¹ Il presente Allegato è stato redatto dai seguenti autori: Mikkel Barslund (HIVA-KU Leuven), Ilse Tobback (HIVA-KU Leuven), Anne Guisset (HIVA-KU Leuven), Karolien Lenaerts (HIVA-KU Leuven) e Valeria Pulignano (CESO-KU Leuven).

Figura A 2. Quota di soggetti altamente istruiti sul totale dell'occupazione (%) per Paese, UE9+2, 2008-2022


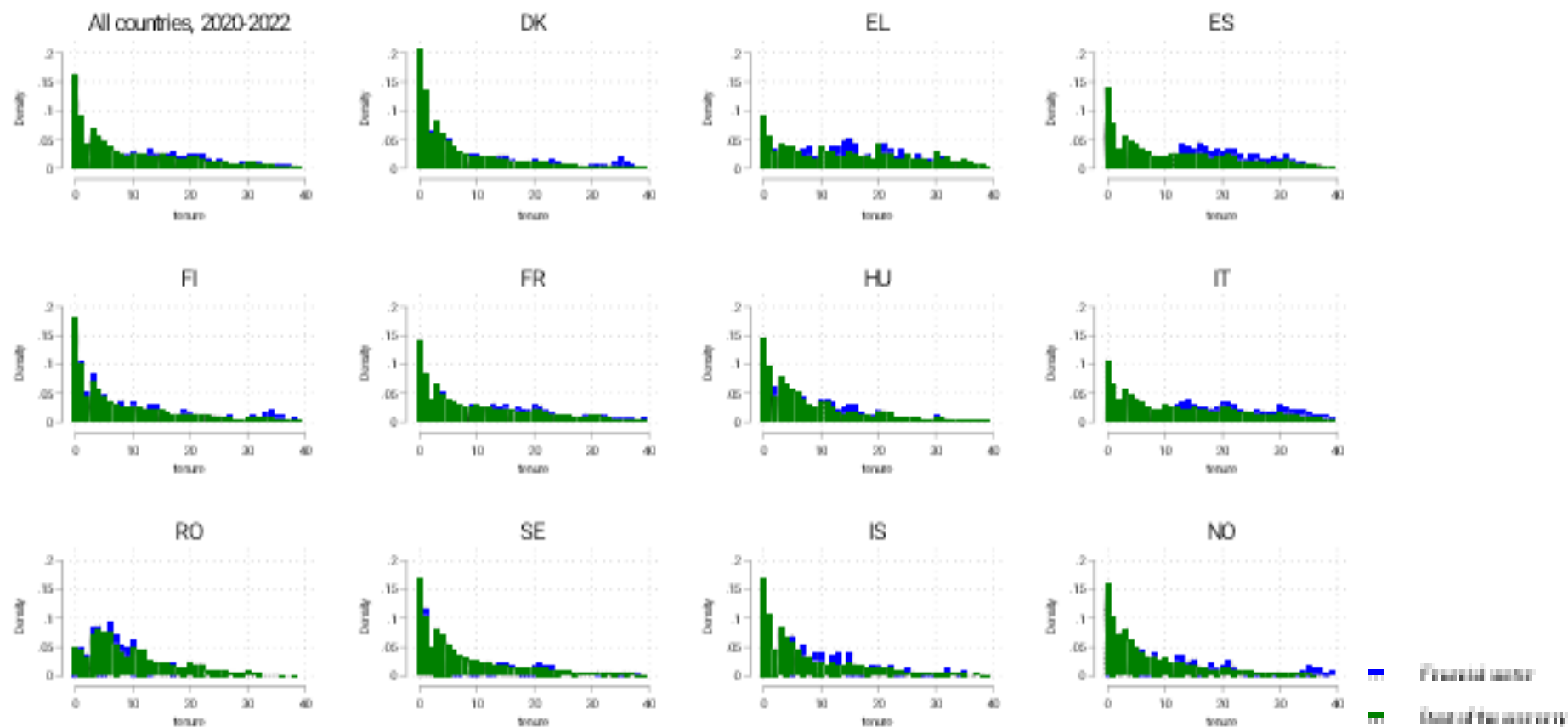
Fonte: LFS, 2008-2022, UE9+2, dati ponderati.

Nota: La UE9+2 comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (UE9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia.

Figura A 3. Distribuzione per età dei lavoratori in base a settore e Paese, UE9+2, 2020-2022


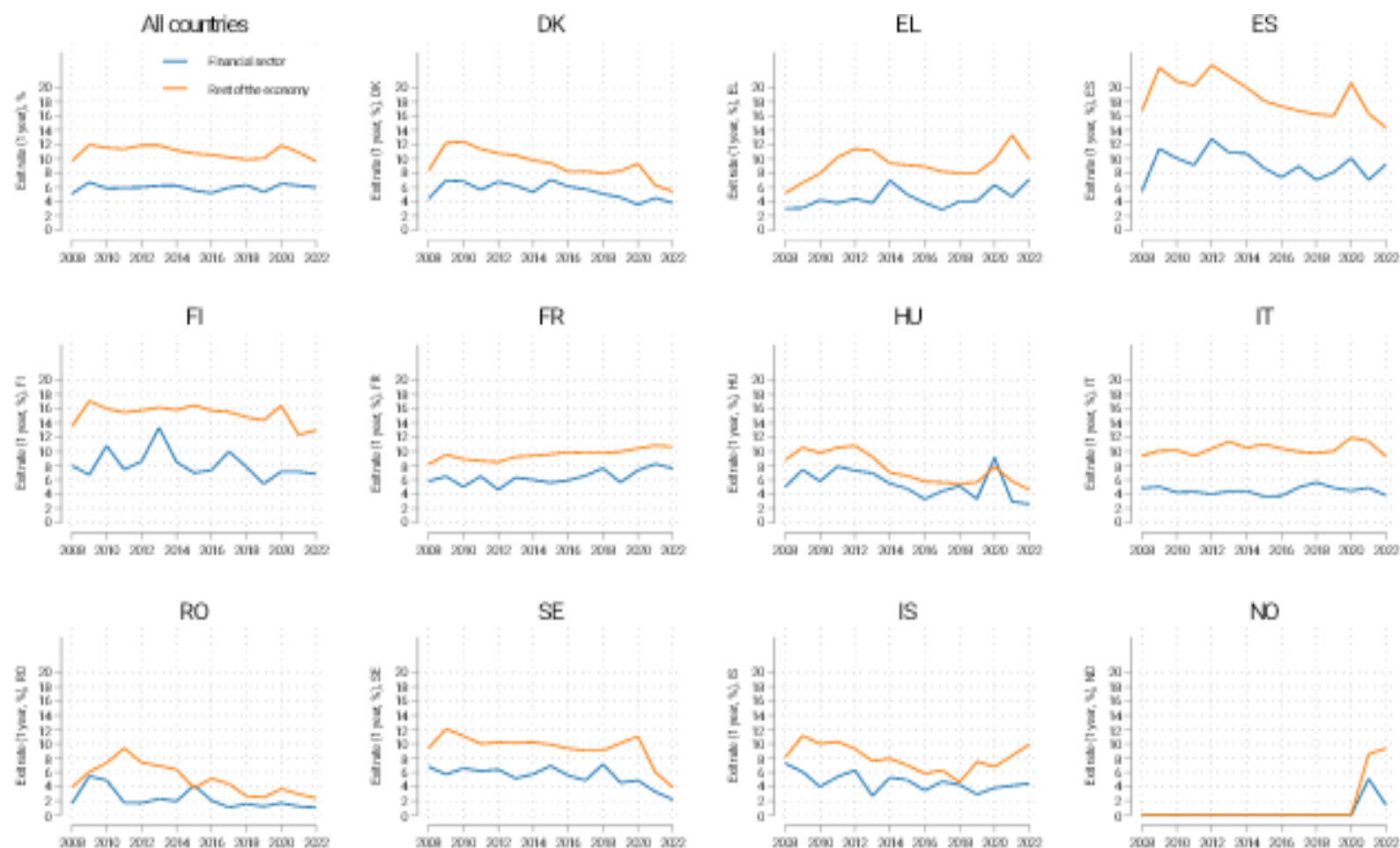
Fonte: LFS, 2008-2022, UE9+2.

Nota: La UE9+2 comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (UE9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia. L'età è limitata a 74 anni. Per l'Islanda sono disponibili solo le categorie di età; per questo Paese l'età è stata approssimata come punto medio di ciascuna fascia di età quadriennale.

Figura A 4. Distribuzione dell'anzianità dei lavoratori per Paese, UE9+2, 2020-2022


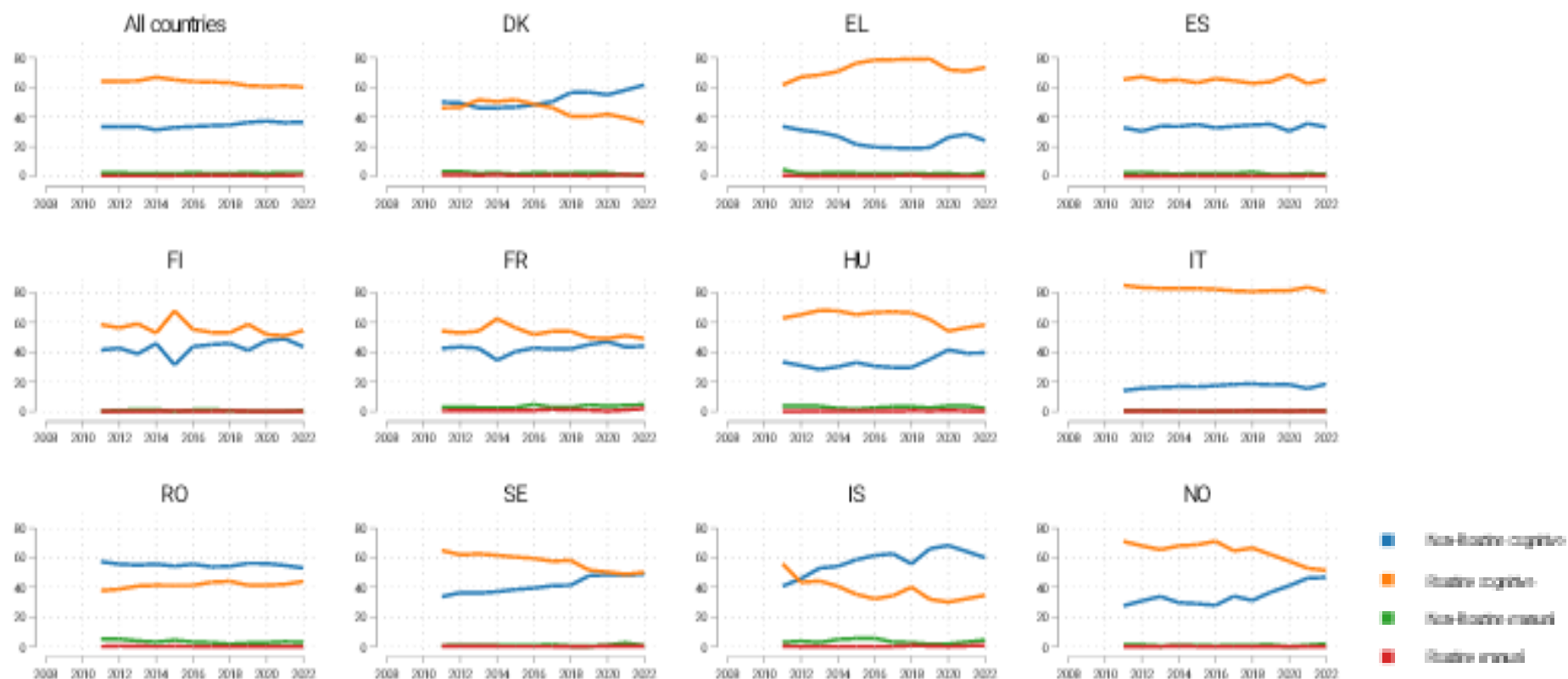
Fonte: LFS, 2008-2022, UE9+2.

Nota: La UE9+2 comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (UE9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia. L'anzianità è espressa in anni ed è limitata a 40 anni.

Figura A 5. Quota di uscita (1 anno), tutti i lavoratori (%), per Paese, UE9+2, 2008-2022

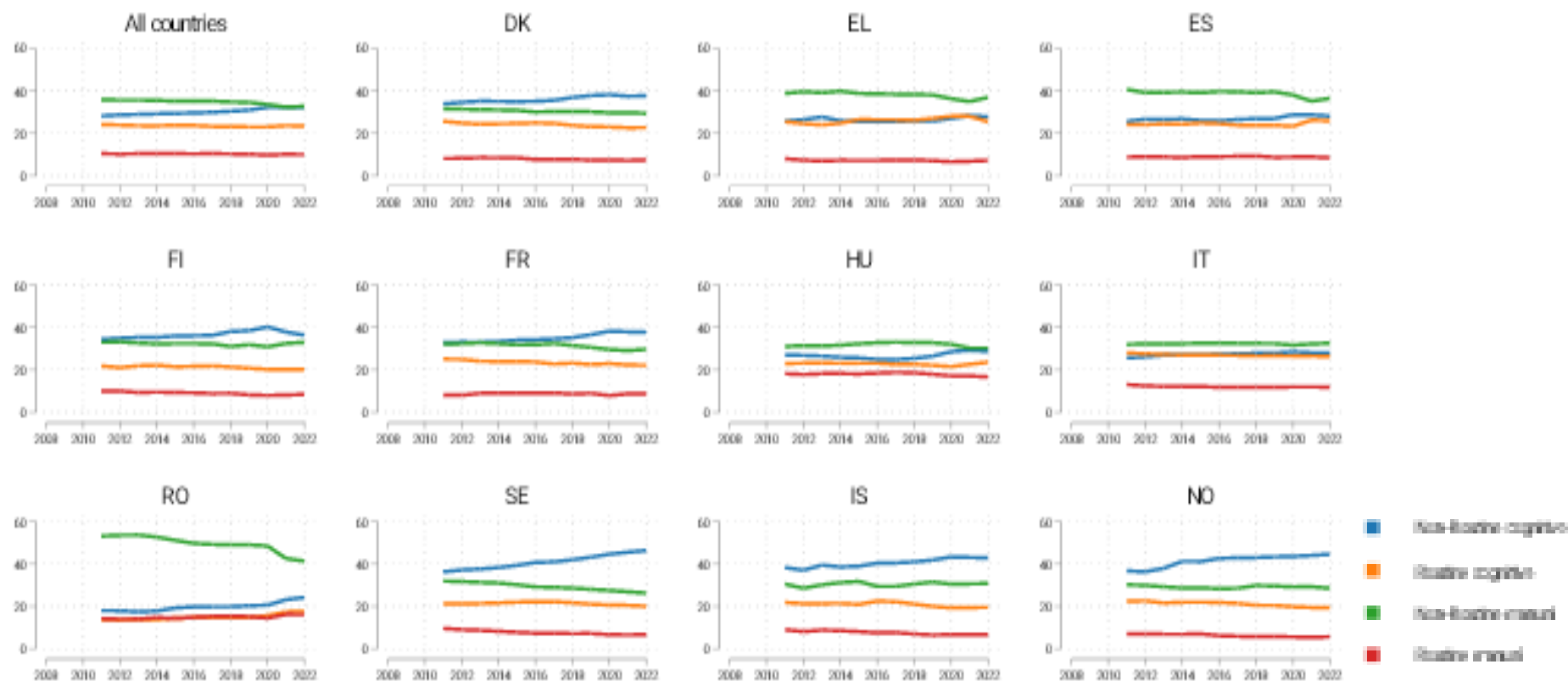
Fonte: LFS, 2008-2022, UE9+2, dati ponderati.

Nota: La UE9+2 comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (UE9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia. La quota di uscita rappresenta il rapporto tra il numero di individui che hanno lasciato un settore (sia finanziario sia il resto dell'economia) nell'ultimo anno, calcolato in base al tempo trascorso dall'ultima occupazione, e il numero di individui altamente istruiti attualmente occupati in quel settore durante quell'anno. Per la Norvegia, la dimensione del campione è relativamente ridotta, il che può determinare tendenze meno regolari nei grafici.

Figura A 6. Quota di occupazione per tipo di attività e Paese nel settore finanziario e assicurativo, %, UE9+2, 2011-2022


Fonte: LFS, 2008-2022, UE9+2, dati ponderati.

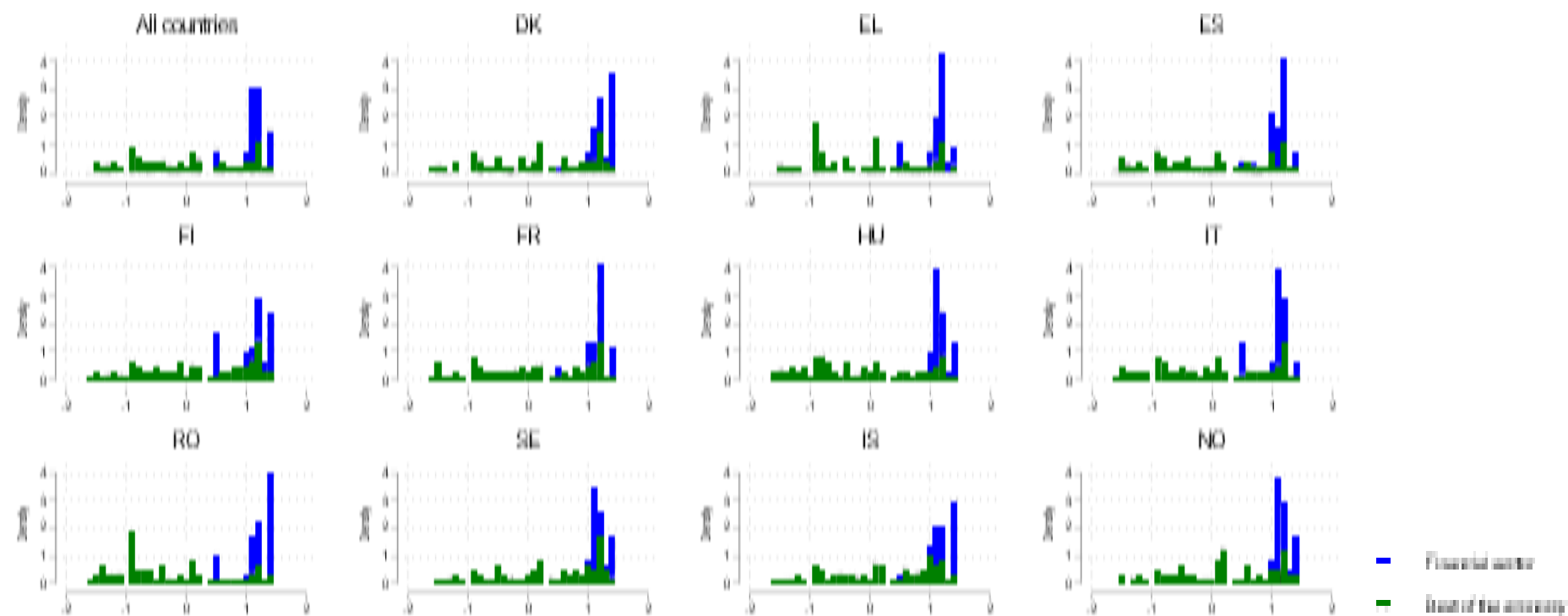
Nota: La UE9+2 comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (UE9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia. La quota di occupazione per tipo di attività rappresenta il rapporto tra il numero di lavoratori con un determinato tipo di mansione all'interno di un settore (sia finanziario sia il resto dell'economia) e il numero totale di lavoratori occupati in quel settore.

Figura A 7. Quota di occupazione per tipo di attività e Paese nel resto dell'economia, %, UE9+2, 2011-2022


Fonte: LFS, 2008-2022, UE9+2, dati ponderati.

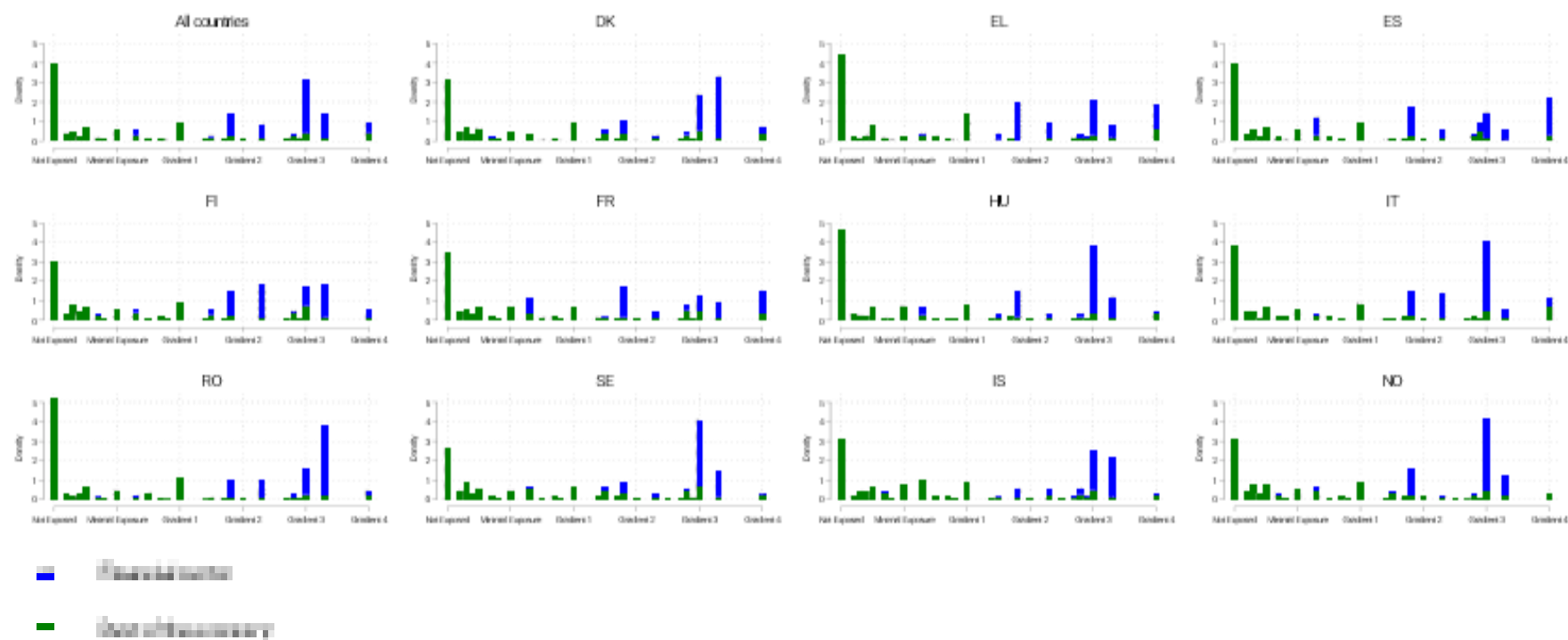
Nota: La UE9+2 comprende Danimarca, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia e Finlandia (UE9), insieme a due Paesi dello Spazio Economico Europeo, Islanda e Norvegia. La quota di occupazione per tipo di attività rappresenta il rapporto tra il numero di lavoratori con un determinato tipo di mansione all'interno di un settore (sia finanziario sia il resto dell'economia) e il numero totale di lavoratori occupati in quel settore.

Figura A 8. Esposizione professionale all'IA per Paese, UE9+2, 2020-2022: Esposizione occupazionale all'IA (Felten et al., 2021)



Fonte: AIOE (Felten et al., 2021).

Nota: AIOE sta per AI Occupational Exposure (Felten et al., 2021); valori positivi più elevati indicano un'esposizione maggiore ai progressi nelle tecnologie di IA.

Figura A 9. Esposizione professionale all'IA per Paese, UE9+2, 2020-2022: Esposizione professionale all'IA generativa secondo l'OIL.


Fonte: ILO GenAI OE (Gmyrek et al., 2025).

Nota: GenAI OE sta per Occupational Exposure to Generative AI (Gmyrek et al., 2025). Gradiente 1: bassa esposizione all'IA generativa in alcune mansioni, ma molte richiedono ancora l'intervento umano (aumento/integrazione). Gradiente 2: esposizione moderata all'IA generativa in alcune mansioni. Gradiente 3: esposizione significativa all'IA generativa in una quota rilevante di mansioni. Gradiente 4: esposizione massima all'IA generativa nella maggior parte delle mansioni.

ALLEGATO 3. BIBLIOGRAFIA ANNOTATA

Fonti per la Literature Review						
Autore(i)	Organizzazione	Tipo di contributo	Titolo	Data	Link/riferimenti	Argomento
J. Berg, P. Gmyrek, K. Kamiński, F. Konopczyński, A. Ładna, B. Nafradi, M. Troszyński	//	Contributo	Generative AI and jobs: A refined global index of occupational exposure	2025	ILO Working Paper, No. 140	Mercato del lavoro, IA
ECB	ECB	Report	Digital banking: how new bank business models are disrupting traditional banks.	2025	Accessed here: Digital banking: how new bank business models are disrupting traditional banks.	Mercato del lavoro, finanza
S. Baldassarre, M. Cavola, E. Pipicelli	//	Articolo	Bank branch desertification and the design of a postal banking network.	2025	Socio-Economic Planning Sciences, 100, 102216	Mercato del lavoro, finanza
J. Héritier, S. Kergroach	OECD	Articolo	Emerging divides in the transition to artificial intelligence	2025	OECD Regional Development Papers, No. 147, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/7376c776-en .	IA
E. Dagnino	//	Articolo	AI and Work: Taking Worker Involvement Seriously – New Insights	2025	ADAPT International Bulletin, n. 12.	IA, diritto del lavoro

			from France		https://englishbulletin.adapt.it/ai-and-work-taking-worker-involvement-seriously-new-insights-from-france/	
K. Langenbucher		Capitolo in volume	Artificial Intelligence and Financial Services	2025	In: Smuha NA, ed. The Cambridge Handbook of the Law, Ethics and Policy of Artificial Intelligence. Cambridge Law Handbooks. Cambridge University Press; 2025 (p. 322-338)	IA, finanza
S. Sereno	//	Articolo	Le déploiement de l'IA dans le monde du travail: entre pratiques et (non-) droits.	2025	Revue du Droit de travail, January 2025	IA nel contesto lavorativo
M. Corti	//	Articolo	Intelligenza artificiale e partecipazione dei lavoratori. Per un nuovo umanesimo del lavoro	2024	DRI, 2024, n. 3., pp. 615-641	IA, diritto del lavoro
D. Iodice	FIRST CISL	Intervento	Politiche industriali per l'Intelligenza Artificiale, audizione di First Cisl presso il Cnel	2024	https://www.firstcisl.it/wp-content/uploads/2024/06/FirstCisl_Audizione_Cnel_20240529_Politiche_industriali_per_Intelligenza_Artificiale_settore_finanziario_e_assicurativo.pdf	IA, finanza
D. Iodice	FIRST CISL	Articolo	La Joint Declaration sulla "intelligenza artificiale" per il settore finanziario europeo: la primazia dell'"intelligenza collettiva" delle parti	2024	DRI, 2024, n. 3., pp. 867-877	IA, finanza

			sociali			
ECB	ECB	Report	The changing landscape of bank offices in the euro area	2024	Accessed here: https://data.ecb.europa.eu/blog/blog-posts/changing-landscape-bank-offices-euro-area	Finanza
E. Falletti	//	Articolo	Credit scoring under scrutiny by the Court of Justice of the European Union: brief remarks on the "SCHUFA decision"	2024	SSRN, (14 February 2024), pp.1-9	Credit scoring
Cipollone, P.	ECB	Intervento	Artificial intelligence: a central bank's view	2024	Accessed here: Artificial intelligence: a central bank's view.	IA
S. Ciucciovino	//	Articolo	Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta	2024	Diritto delle Relazioni Industriali, n. 3	IA, settore finanziario
E. Falletti	//	Articolo	Alcune riflessioni sull'applicabilità dell'art. 22 GDPR in materia di "scoring" creditizio	2024	Il Diritto dell'informazione e dell'informatica, n. 1	Credit scoring
M. Peruzzi	//	Articolo	Intelligenza artificiale e lavoro: l'impatto dell'AI act nella ricostruzione del sistema regolativo UE di tutela	2024	Diritto del lavoro e intelligenza artificiale, M. Biasi (a cura di), Giuffrè	IA, normativa europea
L. Zappalà	//	Articolo	Sistemi di IA ad alto rischio e ruolo del sindacato alla prova del "risk-based approach"	2024	Labour & Law Issues, n. 1	IA, sindacati

J. Poulle et al.	//	Libro	EU banking and financial regulation	2024	https://www.elgaronline.com/mo-nobook/book/9781035301959/9781035301959.xml	Regolamenti finanziari UE, monitoraggio da parte della UE
C. Cristofolini	//	Articolo	Navigating the impact of AI systems in the workplace: strengths and loopholes of the EU AI Act from a labour perspective	2024	Italian Labour Law e-Journal, n. 1	IA nei luoghi di lavoro
F. D'Orazio	//	Articolo	Il "credit scoring" e l'art. 22 del GDPR al vaglio della Corte di giustizia	2024	La Nuova Giurisprudenza Civile Commentata, 2/2024	Credit scoring
OECD	OECD	Policy Paper	<u>Regulatory approaches to Artificial Intelligence in finance</u>	<u>2024</u>	OECD Artificial intelligence Papers, No. 24	IA, settore finanziario, normativa
UN, ILO	UN, ILO	Report	<u>Mind the AI Divide: Shaping a Global Perspective on the Future of Work</u>	<u>2024</u>	ISBN: 9789211066524	IA, catene del valore, occupazioni, mansioni, competenze
S. Albanesi, A. D. Da Silva, J. F. Jimeno, A. Lamo, A. Wabitsch	//	Articolo	New technologies and jobs in Europe (Vol. 31357).	<u>2023</u>	Cambridge (États-Unis): National Bureau of Economic Research.	Tecnologia e mercato del lavoro

M. Lane, S. Broecke, M. Williams	OECD	Working Paper	The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers	2023	OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/ea0a0fe1-en	IA nel settore finanziario
OECD	OECD	Working paper	<u>Generative artificial intelligence in finance</u>	2023	<u>OECD Artificial intelligence Papers, No. 9</u>	IA, settore finanziario
ILO	ILO	Working paper	<u>Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality</u>	2023	ILO Working Paper, No. 96	IA generativa, occupazioni, automazione, integrazione, qualità del lavoro
X. Li, A. Sigov, L. Ratkin, L. A. Ivanov, L. Li	//	Articolo	Artificial intelligence applications in finance: a survey	2023	https://doi.org/10.1080/23270012.2023.2244503	IA, settore finanziario
G. Tonningsen, C. Schmies	//	Articolo	Financial services compliance: European Union overview	2023	https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=b63448f6-5edb-4a5e-a241-dc05d334f0d4	Principale normativa dell'UE sui servizi finanziari
G. Mazzini, F. Bagni	//	Articolo	Considerations on the regulation of AI systems in the financial sector by the AI Act	2023	https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10676199/	IA, settore finanziario
S. Ahmed, M. M. Alshater, A. El Ammari, H. Hammami	//	Articolo	Artificial intelligence and machine learning in finance: A bibliometric review	2022	https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2022.101646	IA, settore finanziario

E. Bonaccorsi et al.	Banca d'Italia	Articolo	Artificial intelligence in credit scoring: an analysis of some experiences in the Italian financial system	2022	Questioni di Economia e Finanza, n. 721	IA, credit scoring
D. Busch	//	Articolo	The future of EU financial law	2022	Capital Markets Law Journal, Volume 17, Issue 1, January 2022, Pages 52-94, https://doi.org/10.1093/cmlj/kma b038	Transizione digitale, settore finanziario
A. Cefaliello, M. Kullmann	//	Articolo	Offering false security: How the draft artificial intelligence act undermines fundamental workers rights	2022	<i>European Labour Law Journal</i> , 13, 4	AI, diritto del lavoro
ILO	ILO	Report	ILO Input Paper G20 Sustainable Finance Working Group Input Paper	2022	https://g20sfwg.org/wp-content/uploads/2022/07/Finance-for-aJust-Transition-and-the-Role-of-Transition-Finance-ILO.pdf	Finanza
P. Hakkarainen	//	Intervento	The digital transformation of the European banking sector: the supervisor's perspective.	2022	Speech accessed here: The digital transformation of the European banking sector: the supervisor's perspective	Finanza, transizione digitale
European Commission	European Commission	Report	Study on the Relevance and Impact of Artificial Intelligence for Company Law and Corporate Governance	2021	https://data.europa.eu/doi/10.2838/790784	IA
G. De Gregorio	//	Articolo	The rise of digital constitutionalism in the European Union	2021	International Journal of Constitutional Law, n. 1, 41 ss.	Diritti digitali

OECD	OECD	Report	Artificial Intelligence, Machine Learning and Big Data in Finance: Opportunities, Challenges and Implications for Policy Makers	2021	https://www.oecd.org/en/publications/artificialintelligence-machine-learning-and-big-data-in-finance_98e761e7-en.html	IA, settore finanziario
M. Veloso, T. Balch, D. Borrajo, P. Reddy, S. Shah	//	Articolo	Artificial intelligence research in finance: discussion and examples	2021	https://doi.org/10.1093/oxrep/grab019	IA, settore finanziario
F. Kitsios, I. Giatsidis, M. Kamariotou	//	Articolo	Digital transformation and strategy in the banking sector: Evaluating the acceptance rate of e-services	2021	Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 7(3), 204.	Finanza, transizione digitale
I. Kuchciak, I. Warwas	//	Articolo	Designing a roadmap for human resource management in the banking 4.0.	2021	Journal of Risk and Financial Management, 14(12), 615.	Finanza
R. Brown, A. Dahdal, J. Truby	//	Articolo	Banking on AI: mandating a proactive approach to AI regulation in the financial sector	2020	Law and Financial Markets Review, Volume 14, Issue 2	IA, settore finanziario
P. Lewandowski, R. Keister, W. Hardy, S. Górka	//	Articolo	Ageing of routine jobs in Europe	2020	Economic Systems, 44(4), 100816. doi:10.1016/j.ecosys.2020.100816	Mercato del lavoro
B. M. Fathi, N. R. Moşteanu	//	Articolo	Financial digitalization and its implication on jobs market structure	2020	The Business & Management Review, 11(1), 305-311	Mercato del lavoro, finanza

J. Lee	//	Articolo	Access to Finance for Artificial Intelligence Regulation in the Financial Services Industry	2020	European Business Organization Law Review, Volume 21	IA, settore finanziario, normativa
K. Botopoulos	//	Articolo	The European supervisory authorities: role-models or in need of re-modelling?	2020	ERA Forum, n. 21 https://doi.org/10.1007/s12027-020-00609-7	Autorità supervisore
P. Giudici	//	Articolo	Fintech risk management: A research challenge for artificial intelligence in finance	2018	https://doi.org/10.3389/frai.2018.00001	IA, settore finanziario
C. Karakas, C. Stamegna	//	Capitolo in volume	Defining an EU-framework for financial technology (fintech): Economic Perspectives and Regulatory Challenges',	2018	Law and Economics Yearly Review, Vol. 7(1) http://www.laweconomicsyearlyreview.org.uk/Law_and_Economics_Yearly_Review_LEYR_Journal_vol_7_part_1_2018.pdf	Settore Fintech
C. Karakas, C. Stamegna	//	Report	Financial technology (fintech): Prospects and challenges for the EU	2017	European Parliamentary Research Service https://www.europarl.europa.eu/tinktank/en/document/EPRS_BRI(2017)599348	Settore Fintech
A. Junevičius, M. Puidokas	//	Report	Institutional Change of the Supervisory System of the EU Financial Market	2015	Procedia – Social and Behavioral Sciences, vol. 213 https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.403	Autorità supervisore

Fonti per l'analisi giuridica				
Ente	Titolo	Fonte	Data	Argomento
Commissione europea	Commission Communication of 11 May 1999 entitled "Implementing the framework for financial markets: action plan" [COM(1999) 232 final - Not published in the Official Journal]	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:51999DC0232 https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/financial-services-action-plan-fsap.html	1999	Piano d'azione per i servizi finanziari
SETTORE BANCARIO				
Parlamento europeo e Consiglio europea	Capital Requirements Directive (CRD) (2013/36/EU)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0036	2013	Settore bancario
Parlamento europeo e Consiglio europea	Capital Requirements Regulation (CRR) ((EU) No 575/2013)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013R0575	2013	Settore bancario
Parlamento europeo e Consiglio europea	Bank Recovery and Resolution Directive (2014/59/EU)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32014L0059	2014	Settore bancario
Parlamento europeo e Consiglio europea	Single Resolution Mechanism Regulation (Regulation (EU) No 806/2014)	https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2014/806/oj	2014	Settore bancario
Parlamento europeo e Consiglio europea	Deposit Guarantee Schemes Directive (Directive 2014/49/EU)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0049	2014	Settore bancario

Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea	Directive (EU) 2018/843 of the European Parliament and of the Council of 30 May 2018 amending Directive (EU) 2015/849 on the prevention of the use of the financial system for the purposes of money laundering or terrorist financing, and amending Directives 2009/138/EC and 2013/36/EU (AMLD5)	https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2018/843/oj/eng	2018	Settore bancario
Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea	Directive (EU) 2018/1673 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2018 on combating money laundering by criminal law (AMLD6)	https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2018/1673/oj/eng	2018	Settore bancario
Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea	Directive (EU) 2019/878 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2019 amending Directive 2013/36/EU as regards exempted entities, financial holding companies, mixed financial holding companies, remuneration, supervisory measures and powers and capital conservation measures (CRD V)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L0878	2019	Settore bancario
Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea	Regulation (EU) 2019/876 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2019 amending Regulation (EU) No 575/2013 as regards the leverage ratio, the net stable funding ratio, requirements for own funds and eligible liabilities, counterparty credit risk, market risk, exposures to central counterparties, exposures to collective investment undertakings, large exposures,	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019R0876	2019	Settore bancario

		reporting and disclosure requirements (CRR II)			
Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea		Regulation (EU) 2022/2554 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 on digital operational resilience for the financial sector and amending Regulations (EC) No 1060/2009, (EU) No 648/2012, (EU) No 600/2014, (EU) No 909/2014 and (EU) 2016/1011 (DORA)	https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2022/2554/oj/eng	2022	Settore bancario
Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea		Directive (EU) 2024/1619 of the European Parliament and of the Council of 31 May 2024 amending Directive 2013/36/EU as regards supervisory powers, sanctions, third-country branches, and environmental, social and governance risks (CRD VI)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32024L1619	2024	Settore bancario
Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea		Regulation (EU) 2024/1623 of the European Parliament and of the Council of 31 May 2024 amending Regulation (EU) No 575/2013 as regards requirements for credit risk, credit valuation adjustment risk, operational risk, market risk and the output floor (CRR III)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AL_202401623	2024	Settore bancario
MERCATI FINANZIARI					
Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea		Markets in Financial Instruments Directive (MiFID I) (2004/39/EC)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32004L0039	2004	Mercati finanziari
Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea		Solvency II Directive (2009/138/EC)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32009L0138	2009	Sottocategorie del settore

europea					assicurativo
Parlamento europeo Consiglio europeo	europeo dell'Unione	e	European Market Infrastructure Regulation (EMIR) ((EU) No 648/2012)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32012R0648	2012 Mercati finanziari
Parlamento europeo Consiglio europeo	europeo dell'Unione	e	Markets in Financial Instruments Directive (MiFID II) (2014/65/EU)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32014L0065	2014 Mercati finanziari
Parlamento europeo Consiglio europeo	europeo dell'Unione	e	Markets in Financial Instruments regulation (MiFIR) ((EU) No 600/2014)	https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2014/600/oj	2014 Mercati finanziari
Parlamento europeo Consiglio europeo	europeo dell'Unione	e	CCP Recovery and Resolution Regulation ((EU) 2021/23)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021R0023	2020 Mercati finanziari
Parlamento europeo Consiglio europeo	europeo dell'Unione	e	Regulation (EU) 2024/791 of the European Parliament and of the Council of 28 February 2024 amending Regulation (EU) No 600/2014 as regards enhancing data transparency, removing obstacles to the emergence of consolidated tapes, optimising the trading obligations and prohibiting receiving payment for order flow (MIFIR III)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AL_202400791	2024 Mercati finanziari
Parlamento europeo Consiglio europeo	europeo dell'Unione	e	Directive (EU) 2024/790 of the European Parliament and of the Council of 28 February 2024 amending Directive 2014/65/EU on markets in financial instruments (MIFID II)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024L0790	2024 Mercati finanziari

FINANZA SOSTENIBILE					
Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea	Regulation on sustainability-related disclosures in the financial services sector ((EU) 2019/2088)	https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2019/2088/oj	2019	Finanza sostenibile	
Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea	Regulation on sustainability-related disclosures for benchmarks ((EU) 2019/2089)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019R2089	2019	Finanza sostenibile	
Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea	Taxonomy Regulation ((EU) 2020/852)	https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2020/852/oj	2020	Finanza sostenibile	
Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea	Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ((EU) 2022/2464)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2464	2022	Finanza sostenibile	
Commissione europea	Regulation on European Sustainability Reporting Standards (ESRS) (UE) 2023/2772 (delegated acts under (EU) 2022/2464)	https://eur-lex.europa.eu/eli/reg_del/2023/2772/oj	2023	Finanza sostenibile	
Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea	Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) 2024/1760	https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj	2024	Finanza sostenibile	
SETTORE FINTECH					
Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea	Payment Services Directive (PSD I) (Directive 2007/64/EC)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32007L0064	2007	Settore Fintech	

Parlamento europeo Consiglio europea	europeo dell'Unione	e	Directive (EU) 2015/2366 of the European Parliament and of the Council of 25 November 2015 on payment services in the internal market, amending Directives 2002/65/EC, 2009/110/EC and 2013/36/EU and Regulation (EU) No 1093/2010, and repealing Directive 2007/64/EC (PSD2)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:32015L2366	2015	Settore Fintech
Parlamento europeo Consiglio europea	europeo dell'Unione	e	Regulation on interchange fees for card-based payment transactions (EU) 2015/751	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32015R0751	2015	Settore Fintech
Parlamento europeo Consiglio europea	europeo dell'Unione	e	General Data Protection Regulation (EU) 2016/679 (GDPR)	https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj	2016	Settore Fintech
Parlamento europeo Consiglio europea	europeo dell'Unione	e	Regulation on digital operational resilience for the financial sector (DORA) ((EU) 2022/2554)	https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2022/2554/oj	2022	Settore Fintech
Parlamento europeo Consiglio europea	europeo dell'Unione	e	Regulation on a pilot regime for market infrastructures based on distributed ledger technology ((EU) 2022/858)	https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2022/858/oj	2022	Settore Fintech
Parlamento europeo Consiglio europea	europeo dell'Unione	e	Regulation (EU) 2023/1113 of the European Parliament and of the Council of 31 May 2023 on information accompanying transfers of funds and certain crypto-assets and amending Directive (EU) 2015/849 (TFR)	https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2023/1113/oj/eng	2023	Settore Fintech
Parlamento europeo Consiglio	europeo dell'Unione	e	Regulation (EU) 2023/1114 of the European Parliament and of the Council of 31 May 2023	https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2023/1114/oj/eng	2023	Settore Fintech

europa		on markets in crypto-assets, and amending Regulations (EU) No 1093/2010 and (EU) No 1095/2010 and Directives 2013/36/EU and (EU) 2019/1937 (MiCA)			
AUTORITÀ SUPERVISORI					
Parlamento europeo e Consiglio europeo	europa dell'Unione	Regulation (EU) No 1093/2010 of the European Parliament and of the Council of 24 November 2010 establishing a European Supervisory Authority (European Banking Authority)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02010R1093-20210626	2010	Autorità bancaria europea
Parlamento europeo e Consiglio europeo	europa dell'Unione	Regulation (EU) No 1095/2010 of the European Parliament and of the Council of 24 November 2010 establishing a European Supervisory Authority (European Securities and Markets Authority)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02010R1095-20200101	2010	Autorità europea di vigilanza (Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati - ESMA)
Parlamento europeo e Consiglio europeo	europa dell'Unione	Regulation (EU) No 1094/2010 of the European Parliament and of the Council of 24 November 2010 establishing a European Supervisory Authority (European Insurance and Occupational Pensions Authority)	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02010R1094-20200101	2010	Autorità europea di vigilanza (Autorità europea delle assicurazioni e delle pensioni aziendali e professionali - EIOPA)

