

Marina De Angelis, Silvia Donà e Piero Esposito

Esposizione all'intelligenza artificiale e disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro italiano

Espanet, Sapienza Università di Roma

10 settembre 2026

Contenuti

Sezione 1
Quadro giuridico

Sezione 2
**Aspetti quantitativi legati
all'esposizione dei
lavoratori all'intelligenza
artificiale e condizioni
occupazionali in ottica di
genere**



Intelligenza artificiale, lavoro e gender pay gap

- L'impatto dell'IA sui rapporti di lavoro
- Nuovi rischi di discriminazione algoritmica
- Parità di trattamento e parità retributiva
- Il quadro normativo europeo e italiano



L'intelligenza artificiale può essere utilizzata dal datore di lavoro per:

- selezione e reclutamento del personale;
- valutazione dei candidati;
- assegnazione e organizzazione delle mansioni;
- monitoraggio della prestazione lavorativa;
- valutazione delle performance;
- promozioni e progressioni di carriera;
- determinazione o supporto nella determinazione delle retribuzioni.

Il problema giuridico nasce quando una decisione apparentemente “neutrale” dell'algoritmo produce effetti discriminatori sui lavoratori (Perulli, Tiraboschi, Aloisi, De Stefano, Razzolini e Novella)



Il Regolamento (UE) 2024/1689 – AI Act considera ad alto rischio numerosi sistemi di IA utilizzati nell'occupazione e nella gestione dei lavoratori.

Rientrano, ad esempio, i sistemi utilizzati per:

- selezione e assunzione;
- decisioni relative alle condizioni di lavoro;
- promozione e cessazione del rapporto;
- assegnazione dei compiti;
- monitoraggio e valutazione delle prestazioni.

La ragione è che tali sistemi possono incidere significativamente sulle prospettive professionali, sul reddito e sui diritti dei lavoratori (M. T. Carinci e A. Ingrao, S. Ciucciiovino, M. Peruzzi).



Il rischio: l'algoritmo può riprodurre discriminazioni già presenti nei dati utilizzati per addestrarlo.

Esempio:

Se un sistema di selezione viene addestrato utilizzando dati storici nei quali determinate posizioni sono state occupate prevalentemente da uomini, l'algoritmo potrebbe considerare erroneamente il profilo maschile come maggiormente “idoneo”.

Possibili discriminazioni:

- di genere;
- legate all'età;
- legate alla disabilità;
- legate all'origine etnica;
- discriminazioni indirette.

L'AI Act riconosce espressamente il rischio che i sistemi utilizzati nel lavoro possano perpetuare modelli storici di discriminazione, anche nei confronti delle donne (Perulli, De Stefano e Aloisi, M.T Carinci e A. Ingraio)

L'utilizzo dell'IA non elimina la responsabilità del datore di lavoro.

Principi fondamentali:

- non discriminazione;
- parità di trattamento;
- dignità del lavoratore;
- trasparenza;
- tutela della privacy;
- controllo umano sulle decisioni rilevanti;
- tutela contro decisioni automatizzate illegittime.

La tecnologia deve quindi essere considerata **uno strumento al servizio dell'organizzazione del lavoro**, non un mezzo per aggirare le garanzie riconosciute al lavoratore.



Il **gender pay gap** indica il divario medio tra le retribuzioni percepite da uomini e donne. È importante distinguere:

Equal pay gap

→ differenza retributiva a parità di lavoro o lavoro di pari valore.

Gender pay gap complessivo

→ differenza media delle retribuzioni tra uomini e donne, influenzata anche da:

- segregazione occupazionale;
- minore presenza femminile nei ruoli apicali;
- part-time;
- interruzioni di carriera;
- distribuzione delle responsabilità familiari;
- differenze nell'accesso a premi e progressioni.

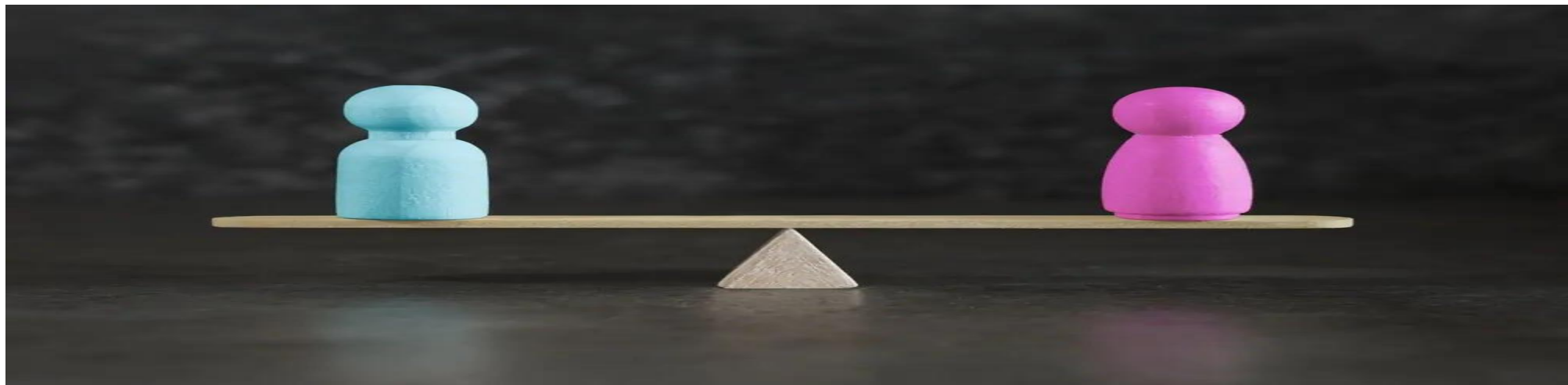
La normativa europea mira non soltanto a vietare la discriminazione diretta, ma anche a rendere maggiormente trasparenti i sistemi retributivi

Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva. In Italia è stata recepita con il Decreto Legislativo n. 96 del 7 maggio 2026 (in vigore dal 7 giugno 2026)

La **Direttiva (UE) 2023/970** rafforza il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Tra le principali novità:

- trasparenza della retribuzione già nella fase di assunzione;
- divieto di chiedere al candidato informazioni sulla precedente retribuzione;
- criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere;
- diritto del lavoratore di ottenere informazioni sui livelli retributivi;
- maggiore trasparenza sui sistemi di progressione economica;
- obblighi di comunicazione del gender pay gap per determinate imprese



IA e gender pay gap: quale collegamento?

L'IA può essere **un rischio**, ma anche **uno strumento di contrasto** al gender pay gap.

Rischio:

- algoritmi basati su dati storicamente discriminatori;
- criteri di valutazione apparentemente neutrali, ma indirettamente discriminatori;
- differenze nella valutazione delle performance;
- automatizzazione delle decisioni salariali.

Opportunità:

- analisi delle differenze retributive;
- individuazione di anomalie;
- verifica della neutralità dei criteri salariali;
- monitoraggio delle progressioni di carriera;
- maggiore trasparenza.

Quindi la domanda giuridica diventa:

Chi risponde quando un algoritmo produce una disparità retributiva?

Il lavoratore deve poter comprendere **come e perché** una decisione algoritmica incide sul proprio rapporto di lavoro.

Sono quindi fondamentali:

Trasparenza → conoscibilità dei criteri utilizzati.

Controllo → possibilità di verificare il funzionamento del sistema.

Non discriminazione → divieto di risultati discriminatori.

Responsabilità → individuazione del soggetto responsabile della decisione.

Tutela giudiziaria → possibilità di contestare una decisione illegittima.

La Direttiva 2023/970 rafforza inoltre il diritto dei lavoratori a ricevere informazioni sul proprio livello retributivo e sui livelli medi, suddivisi per sesso, dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

IA e gender pay gap rappresentano due facce della trasformazione del lavoro.

L'innovazione tecnologica può:

- aumentare l'efficienza delle imprese;
- migliorare i processi decisionali;
- individuare disparità retributive;

ma può anche:

- automatizzare pregiudizi;
- rendere meno trasparenti le decisioni;
- amplificare discriminazioni preesistenti.

La sfida del diritto del lavoro è quindi garantire che l'innovazione non comporti una regressione delle tutele.

L'algoritmo può prendere una decisione, ma il diritto deve stabilire entro quali limiti quella decisione è legittima.

LETTERATURA

- Felten et al. (2018; 2021) Misurano l'esposizione all'IA utilizzando le competenze occupazionali della banca dati O*NET. Ricontrano effetti significativi sui salari negli Stati Uniti, ma effetti limitati sull'occupazione.
- Webb (2020) Mostra che l'IA è rivolta soprattutto a mansioni cognitive e ad alta qualificazione. Utilizzando i precedenti storici di sostituzione tecnologica, rileva che l'IA potrebbe ridurre la disuguaglianza salariale di circa il 10%.
- Acemoglu et al. (2022) Documentano una rapida crescita delle offerte di lavoro legate all'IA dal 2010, accompagnata da una maggiore domanda di nuove competenze e da una riduzione delle vacancy non legate all'IA. Non rilevano, tuttavia, effetti aggregati significativi sul mercato del lavoro.
- Carbonero e Scicchitano (2021) Evidenziano che l'IA può contribuire a ridurre l'importanza della prossimità fisica e attenuare alcuni effetti della pandemia sulle attività lavorative.
- Tolan et al. (2021) Collegano le mansioni alle abilità cognitive per misurare l'esposizione all'IA anche nei lavori per i quali non sono ancora state sviluppate applicazioni specifiche. Mostrano che l'IA può interessare occupazioni precedentemente non coinvolte dalle prime ondate di automazione.
- Felten et al. (2023) Sviluppano un indicatore di esposizione alla Language Modelling AI, come ChatGPT, classificando settori e professioni in base alla loro potenziale esposizione ai modelli linguistici.
- Zarifhonarvar (2023) Stima che il 32% delle occupazioni possa essere pienamente interessato da ChatGPT, mentre un ulteriore 36,5% possa subirne effetti parziali.

LETTERATURA

- Cazzaniga et al. (2024/2025) Mostrano che, in molti Paesi, le donne sono maggiormente esposte all'IA rispetto agli uomini, soprattutto perché più presenti in occupazioni amministrative, clericali e cognitive. L'esposizione può quindi rappresentare sia un'opportunità di incremento della produttività sia un rischio di trasformazione o sostituzione delle mansioni.
- Cazzaniga et al. (2025) Evidenziano che, tra i lavoratori impiegati in occupazioni con maggiore potenziale di sostituzione, le donne collocate nella parte bassa della distribuzione salariale presentano una maggiore probabilità di transitare verso l'inattività. Il rischio non riguarda quindi indistintamente tutte le lavoratrici, ma appare particolarmente concentrato nei segmenti più vulnerabili del mercato del lavoro.
- Brunetti e Mussida (2025) Analizzano il caso italiano utilizzando dati employer–employee per il periodo 2011–2019 e un indicatore di esposizione che cattura soprattutto la complementarità tra IA e lavoro umano. Rilevano un premio salariale associato alle occupazioni altamente esposte e complementari all'IA, soprattutto nella parte alta della distribuzione salariale. Il premio risulta più debole nella parte centrale, suggerendo che l'IA possa contribuire ad ampliare i differenziali salariali e a rafforzare la polarizzazione del mercato del lavoro. Implicazioni di genere. Lo studio non stima direttamente un effetto dell'IA sui salari distintamente per donne e uomini. Tuttavia, i risultati sono rilevanti per il gender pay gap, poiché le donne risultano meno rappresentate nelle posizioni apicali e nelle occupazioni caratterizzate dai salari più elevati e dai maggiori premi associati alla complementarità con l'IA.

LETTERATURA

- ILO (2024) Evidenzia che le occupazioni a prevalenza femminile sono maggiormente esposte all'IA generativa rispetto a quelle a prevalenza maschile. L'effetto più probabile non è necessariamente la scomparsa dei posti di lavoro, ma la trasformazione delle mansioni, delle competenze richieste e dell'organizzazione del lavoro.
- Schwabe e Castellacci (2020) Mostrano che gli effetti dell'automazione sulla soddisfazione lavorativa dipendono dal contenuto delle mansioni e dalle competenze dei lavoratori. L'automazione può migliorare la qualità del lavoro quando sostiene le capacità umane, ma può ridurre la soddisfazione quando comporta dequalificazione, intensificazione o perdita di autonomia.
- Letteratura recente su IA e qualità del lavoro trova che gli effetti dell'IA non si esauriscono nella dimensione salariale o nella probabilità di occupazione. Possono riguardare anche la qualità delle mansioni, le opportunità di crescita, le prospettive di carriera, la stabilità occupazionale, il carico di lavoro e l'equilibrio tra vita lavorativa e privata. Questi effetti possono essere diversi per donne e uomini, in ragione della loro differente distribuzione occupazionale e delle diverse condizioni organizzative.

IPOTESI

- L'esposizione all'IA non coincide automaticamente con la perdita del posto di lavoro: gli effetti dipendono dal grado di sostituzione o complementarità tra tecnologia e lavoro umano.
- Le donne possono risultare più esposte all'IA, ma non necessariamente beneficiare in misura equivalente delle opportunità salariali e professionali.
- I possibili effetti negativi sembrano concentrarsi soprattutto tra le lavoratrici collocate nelle occupazioni meno qualificate, meno retribuite e più vulnerabili alla sostituzione.
- L'IA può quindi incidere sul gender pay gap attraverso la distribuzione differenziata di donne e uomini tra professioni, livelli salariali, ruoli apicali e percorsi di carriera.
- Per valutare tali conseguenze è necessario considerare non soltanto salari e occupazione, ma anche le diverse dimensioni della qualità del lavoro e della soddisfazione lavorativa.

COSA FACCIAMO?

Seguiamo l'approccio di Felten et al. (2019 e 2023) e utilizziamo il loro punteggio per individuare misure dell'esposizione all'intelligenza artificiale (AI) e alla Language Modelling AI (LMAI) per le professioni italiane.

Valutiamo l'impatto dell'esposizione all'AI sull'occupazione, sui salari e sulla soddisfazione lavorativa in Italia tra il 2016 e il 2022.

Valutiamo l'impatto della LMAI, e in particolare di ChatGPT, sulla soddisfazione lavorativa in Italia.

Shock legato a ChatGPT nel novembre 2022.

Analizziamo il periodo 2021–2023 per verificare la significatività dello shock sulla soddisfazione lavorativa.

Dataset I

➤ Le misure dell'esposizione all'IA e alla LMAI, derivate da Felten et al. a partire da O*NET, sono state trasferite attraverso i codici SOC nella classificazione europea ISCO-08 e integrate con i dati PLUS (a 4 cifre) e LFS (a 3 cifre).

Esempi di abilità considerate sono il riconoscimento delle immagini e il riconoscimento vocale. Il risultato è un punteggio relativo al progresso dell'IA a livello professionale, ponderato in base alla prevalenza di specifiche abilità in ciascuna professione. La caratteristica principale di questo punteggio è che consente di cogliere un certo grado di trasformazione della professione.

➤ Dataset INAPP-PLUS: rilevazioni dal 2016 al 2022.

Indagine condotta ogni due anni su circa 45.000 individui.

Include una componente panel.

Contiene informazioni su occupazione, salari e soddisfazione lavorativa.

Considera diverse dimensioni della soddisfazione lavorativa: carico di lavoro, mansioni, prospettive di carriera, crescita professionale, retribuzione, equilibrio tra vita lavorativa e privata, ambiente di lavoro e stabilità occupazionale.

➤ Utilizzando le quattro rilevazioni PLUS, disponiamo di circa 73.000 osservazioni, una parte delle quali presenta una componente panel relativa a due rilevazioni.

Dataset II

➤ LFS: dati trimestrali dal primo trimestre 2021 al quarto trimestre 2023.

Permette di analizzare il periodo più recente e, in particolare, lo «shock ChatGPT» del novembre 2022.

Contiene diverse misure della soddisfazione lavorativa e la domanda relativa a «quanto è interessante il tuo lavoro?».

➤ Approccio pseudo-panel

Aggreghiamo i dati PLUS in uno pseudo-panel, in cui le unità sono costituite dalle professioni a 4 cifre, annidate all'interno delle regioni.

Aggreghiamo i dati LFS in uno pseudo-panel, in cui le unità sono costituite dalle professioni a 3 cifre, annidate all'interno delle regioni.

Effetto sull'occupazione

	Empl1	Empl2	Empl3	Empl4	Empl5
AI*2018		0.486 (0.526)	0.254 (0.546)		
AI*2020		1.869* (1.087)	2.950** (1.222)		
AI*2022		-1.805** (0.873)	-1.893* (0.982)		
AI*2024		-2.015** (0.888)	-2.902** (1.131)		
AI	-0.345 (0.424)				
AI*highskill				0.623 (0.520)	0.712 (0.544)
AI*medskill				-1.194 (0.839)	-1.157 (0.785)
AI*lowskill				-0.516 (0.691)	-0.398 (0.695)
Observations	8,375	8,375	8,375	8,375	8,375

Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

- Effetto significativo e negativo dal 2022
- Gli effetti non variano sulla base della qualifica

Effetto sull'occupazione per genere

	Women					Man				
	Empl1	Empl2	Empl3	Empl4	Empl5	Empl1	Empl2	Empl3	Empl4	Empl5
AI*2018		1.247*	0.641				-0.471	-0.269		
		(0.668)	(0.684)				(0.677)	(0.727)		
AI*2020		3.160**	5.258***				1.159	1.832		
		(1.460)	(1.602)				(1.141)	(1.253)		
AI*2022		-1.405	-2.081				-3.061**	-3.250**		
		(1.175)	(1.324)				(1.184)	(1.271)		
AI*2024		-2.198**	-2.989**				-2.824***	-3.890***		
		(1.048)	(1.247)				(0.922)	(1.053)		
AI	0.293					-1.281***				
	(0.615)					(0.480)				
AI*highskill				1.389*	1.451*				-0.808	-0.730
				(0.780)	(0.811)				(0.519)	(0.534)
AI*medskill				-0.070	-0.531				-2.195**	-1.986**
				(1.051)	(0.924)				(1.012)	(1.000)
AI*lowskill				-0.860	-1.049				-0.608	-0.491
				(1.118)	(1.291)				(0.730)	(0.754)
Observations	4,279	4,279	4,279	4,279	4,279	5,343	5,343	5,343	5,343	5,343

Effetto negativo più forte per gli uomini

AI aumenta occupazione delle donne high skill e riduce quella degli uomini medium skill

Effetto sui salari

	Wages1	Wages2	Wages3	Wages4	Wages5
AI*2018		-0.203 (0.323)	0.035 (0.358)		
AI*2020		-0.207 (0.445)	-0.606 (0.490)		
AI*2022		-0.448 (0.325)	-0.417 (0.354)		
AI*2024		-0.268 (0.299)	-0.213 (0.338)		
AI	-0.277 (0.183)				
AI*highskill				0.168 (0.329)	0.178 (0.329)
AI*medskill				-0.582** (0.232)	-0.621** (0.251)
AI*lowskill				-0.465 (0.300)	-0.465 (0.300)
Observations	8,238	8,238	8,238	8,238	8,238

Effetti negativi
per i livelli
intermedi di
qualifica

Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Effetto sui salari per genere

	Women					Man				
	Wages1	Wages2	Wages3	Wages4	Wages5	Wages1	Wages2	Wages3	Wages4	Wages5
AI*2018		-0.372 (0.453)	-0.417 (0.494)				-0.403 (0.417)	-0.615 (0.446)		
AI*2020		0.114 (0.600)	-0.146 (0.735)				-0.300 (0.594)	-0.450 (0.677)		
AI*2022		-0.478 (0.405)	-0.209 (0.429)				-0.477 (0.406)	-0.334 (0.444)		
AI*2024		-0.184 (0.447)	-0.124 (0.531)				-0.492 (0.345)	-0.049 (0.434)		
AI	-0.232 (0.234)					-0.419* (0.214)				
AI*highskill				-0.025 (0.501)	-0.026 (0.494)				0.270 (0.390)	0.256 (0.381)
AI*medskill				-0.434 (0.295)	-0.663** (0.321)				-0.811*** (0.266)	-0.650** (0.278)
AI*lowskill				-0.103 (0.500)	-0.510 (0.542)				-0.714* (0.428)	-0.691 (0.435)
Observations	4,227	4,227	4,227	4,227	4,227	5,236	5,236	5,236	5,236	5,236

L'effetto negativo è più forte per gli uomini, tuttavia, una volta controllato per l'intensità delle attività routinarie le differenze tra uomini e donne scompaiono.

Effetto sulla soddisfazione lavorativa

	Overall	Tasks	Workload	Prof. growth	Stability	Career persp.	W/L balance
Aluse	-0.134 (0.282)	0.061 (0.289)	0.423 (0.296)	0.375 (0.361)	0.135 (0.301)	0.119 (0.319)	-0.052 (0.285)
2018*Aluse	0.087 (0.279)	-0.146 (0.311)	0.005 (0.298)	0.278 (0.357)	0.135 (0.304)	-0.252 (0.361)	0.217 (0.299)
2020*Aiuse	0.101 (0.467)	-0.307 (0.513)	-0.553 (0.451)	-0.503 (0.450)	0.110 (0.480)	0.702 (0.468)	0.553 (0.506)
2022*Aiuse	1.244*** (0.415)	1.256*** (0.428)	0.660 (0.556)	1.207** (0.526)	0.465 (0.440)	1.328*** (0.503)	0.975* (0.521)
2024*Aiuse	1.255*** (0.393)	0.954** (0.424)	0.362 (0.386)	0.708 (0.491)	0.452 (0.456)	0.510 (0.478)	0.955*** (0.343)
Observations	89,588	88,783	88,324	88,079	88,330	89,420	88,779
R-squared	0.095	0.070	0.050	0.100	0.130	0.117	0.039

Nel 2022, l’effetto è statisticamente significativo in quasi tutte le dimensioni analizzate. Gli effetti più rilevanti si osservano nelle prospettive di carriera, nella crescita professionale e nelle mansioni. Nel 2024, alcuni di questi effetti scompaiono. -> L’IA sembra migliorare la qualità percepita del lavoro, soprattutto per quanto riguarda le mansioni e l’equilibrio tra vita lavorativa e privata (work-life balance).

Effetto sulla soddisfazione lavorativa uomini

	Overall	Tasks	Workload	Professional growth	Stability	Career perspectives	W/L balance
Aluse	-0.181 (0.381)	0.202 (0.441)	0.408 (0.420)	0.646 (0.509)	0.725* (0.438)	0.268 (0.477)	-0.217 (0.384)
2018*Aluse	0.049 (0.495)	-0.480 (0.457)	0.131 (0.506)	0.218 (0.551)	-0.536 (0.534)	-0.272 (0.533)	0.444 (0.434)
2020*Aiuse	-0.262 (0.538)	-0.682 (0.707)	-0.590 (0.594)	-0.965 (0.669)	-0.510 (0.666)	0.594 (0.826)	0.735 (0.734)
2022*Aiuse	1.167* (0.682)	0.740 (0.590)	0.213 (0.772)	0.534 (0.725)	-0.210 (0.660)	1.075 (0.741)	0.822 (0.834)
2024*Aiuse	0.663 (0.562)	0.404 (0.560)	-0.173 (0.523)	-0.160 (0.640)	-0.869 (0.746)	-0.076 (0.708)	0.771 (0.535)
Observations	43,504	43,079	42,862	42,783	42,834	43,420	43,086
R-squared	0.119	0.078	0.063	0.106	0.124	0.117	0.050

Robust standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Debole effetto positivo per gli uomini nel 2022

Effetto sulla soddisfazione lavorativa: donne

	Overall	Tasks	Workload	Professional growth	Stability	Career perspectives	W/L balance
Aluse	0.069 (0.254)	-0.018 (0.290)	0.513** (0.248)	0.068 (0.328)	-0.412 (0.307)	-0.063 (0.334)	0.146 (0.260)
2018*Aluse	0.014 (0.261)	0.184 (0.290)	-0.148 (0.362)	0.308 (0.410)	0.815** (0.324)	-0.343 (0.464)	-0.061 (0.336)
2020*Aiuse	0.317 (0.522)	-0.017 (0.444)	-0.604 (0.463)	0.090 (0.499)	0.465 (0.540)	0.827** (0.400)	0.291 (0.442)
2022*Aiuse	1.288*** (0.304)	1.607*** (0.496)	1.110* (0.603)	1.836*** (0.586)	1.096** (0.438)	1.705** (0.686)	1.261*** (0.369)
2024*Aiuse	1.689*** (0.386)	1.500*** (0.501)	0.669 (0.419)	1.647*** (0.565)	1.794*** (0.546)	1.366** (0.590)	1.128** (0.499)
Observations	46,084	45,704	45,462	45,296	45,496	46,000	45,693
R-squared	0.114	0.073	0.051	0.108	0.154	0.120	0.044

Robust standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

L'effetto complessivo è principalmente determinato dalle donne.
Per le donne, l'associazione positiva tra esposizione all'IA e soddisfazione lavorativa è statisticamente significativa sia nel 2022 sia nel 2024, in tutte le dimensioni considerate.

Effetto di Chatgpt sulla soddisfazione lavorativa

	Career					
	Overall	Perspectives	Workload	Earnings	Stability	Interesting
Post	0.002	-0.038	-0.003	-0.001	-0.039	0.067*
	(0.038)	(0.049)	(0.039)	(0.041)	(0.042)	(0.037)
ChatGPThi*post	0.015	0.028	-0.005	-0.031	-0.020	0.044**
	(0.023)	(0.030)	(0.023)	(0.025)	(0.027)	(0.022)
Observations	23,416	23,416	23,416	23,416	23,416	23,416
R-squared	0.002	0.001	0.002	0.001	0.001	0.002
Number of id	2,600	2,600	2,600	2,600	2,600	2,600

	Career					
	Overall	Perspectives	Workload	Earnings	Stability	Interesting
Post	0.003	-0.033	-0.002	-0.001	-0.047	0.076**
	(0.038)	(0.050)	(0.039)	(0.041)	(0.042)	(0.037)
LMAI*post	0.004	0.017	-0.010	-0.012	-0.007	0.015
	(0.011)	(0.014)	(0.011)	(0.012)	(0.012)	(0.011)
Observations	22,439	22,439	22,439	22,439	22,439	22,439
R-squared	0.002	0.001	0.002	0.001	0.002	0.003
Number of id	2,398	2,398	2,398	2,398	2,398	2,398

Robust standard errors in parentheses.. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

L'approccio Difference-in-Differences mostra un effetto statisticamente significativo esclusivamente sulla variabile «Interessante» → Gli strumenti di IA, come ChatGPT, rendono il lavoro più interessante per i lavoratori con un livello di esposizione più elevato.

Conclusioni

- L'esposizione all'IA incide significativamente sull'occupazione e sui salari in Italia.
- A partire dal 2022, si osservano effetti negativi sull'occupazione, con differenze tra uomini e donne.
- I salari intermedi mostrano effetti negativi, accompagnati da una maggiore polarizzazione salariale.
- Le differenze salariali di genere scompaiono quando si controlla per l'intensità delle attività routinarie.
- Nel complesso, tuttavia, il rischio di polarizzazione risulta più forte tra gli uomini.
- La soddisfazione lavorativa aumenta nel 2022, soprattutto per quanto riguarda le prospettive di carriera e le mansioni.
- Nel 2024, alcuni degli effetti positivi si attenuano.
- L'effetto positivo sulla soddisfazione lavorativa è principalmente trainato dalle donne.
- L'introduzione di strumenti di IA, come ChatGPT, aumenta l'interesse per il lavoro tra i lavoratori maggiormente esposti.

Raccomandazioni di policy

- Promuovere programmi nazionali di formazione e riqualificazione (reskilling) sull'IA, rivolti prioritariamente ai lavoratori con qualificazione media, per mitigare gli effetti negativi sui salari e sull'occupazione.
- Integrare la dimensione di genere nelle politiche di digitalizzazione, favorendo un accesso equo alle tecnologie di IA e riducendo i divari presenti nel mercato del lavoro.
- Definire quadri regolatori e incentivi pubblici che favoriscano un'adozione responsabile dell'IA, orientata a migliorare la produttività, la qualità dell'occupazione e il benessere lavorativo.



Grazie per l'attenzione

ma.deangelis@inapp.gov.it
s.dona@inapp.gov.it



www.inapp.gov.it