



European Economic
and Social Committee



EVENTO CNEL - CESE INTELLIGENZA ARTIFICIALE E RELAZIONI INDUSTRIALI

VILLA LUBIN,

24 GENNAIO 2024

INTRODUZIONE

Il presente documento raccoglie i contributi dei relatori dei due panel dell'evento CNEL – CESE dedicato all'Intelligenza Artificiale e alle Relazioni Industriali, che si è svolto presso Villa Lubin, sede del CNEL, lo scorso 24 gennaio 2025.

I contributi, presentati sotto forma di *abstract* e con riferimento ad ulteriori risorse o materiali segnalati dai relatori, sono stati originariamente prodotti sia in lingua italiana sia in lingua inglese, funzione del paese di provenienza del relatore. Nel caso in cui il contributo sia pervenuto in lingua inglese, nel documento si è considerata una traduzione in lingua italiana fornita a titolo di cortesia.

Si ringraziano i relatori per la loro preziosa collaborazione e per il contributo offerto al successo dell'iniziativa.

INDICE

ABSTRACT INTERVENTI – 1° PANEL	4
- AI MADE IN EUROPE - POSSIBILE, MA OCCORRE LAVORARE	5
- L'IA NEL MONDO DEL LAVORO	7
- LA DIGITALIZZAZIONE E L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NEL MERCATO DEL LAVORO	11
ABSTRACT INTERVENTI – 2° PANEL	14
- I DIRITTI DIGITALI COME DIRITTI COLLETTIVI. IL NUOVO ACCORDO HILFR2 SULL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE GARANTISCE SIA LE PREROGATIVE MANAGERIALI CHE IL DIRITTO DEI LAVORATORI A SINDACALIZZARE	15
- POLITICHE INDUSTRIALI E RELAZIONI INDUSTRIALI PER L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE. VERSO L'IA PARTECIPATIVA	18
- GLI IMPATTI DELL'ADOZIONE DELL'AI NEL MERCATO DEL LAVORO E NEL SERVIZIO PUBBLICO IRLANDESE	21
- COME CREARE UN QUADRO DI RIFERIMENTO PER L'ACCETTABILITÀ DELL'IMPIEGO DELL'AI NELLA SOCIETÀ FRANCESE?	25
- LA SFIDA DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE PER L'ATTIVITÀ PRODUTTIVA IN SPAGNA: OPPORTUNITÀ E RISCHI	29
- AUTOMAZIONE, TECNOLOGIE AI E RIDEFINIZIONE DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI: DOVE STIAMO ANDANDO?	30
- INTELLIGENZA ARTIFICIALE E MERCATO DEL LAVORO	32

ABSTRACT INTERVENTI – 1° PANEL

AI MADE IN EUROPE - POSSIBILE, MA OCCORRE LAVORARE

Sandra Parthie, Presidente della Sezione Mercato unico, produzione e consumo (INT) del CESE e Relatrice del parere INT/1055 su “IA per finalità generali: la via da seguire dopo la legge sull’intelligenza artificiale”

Per essere competitiva nel settore dell'intelligenza artificiale generica (IA), l'Europa deve investire in una connettività sicura e in un'efficace infrastruttura di base, nonché in una catena di approvvigionamento resiliente, per garantire che gli effetti dell'IA generativa possano essere sfruttati dagli attori europei e allineati ai valori e alle esigenze europee.

Il Comitato economico e sociale europeo (CESE) sottolinea che l'IA è un tema molto dinamico e che la legge sull'IA dovrà essere aggiornata in modo altrettanto flessibile e dinamico per raggiungere il suo obiettivo di creare un ecosistema affidabile e rispettoso dei diritti e dei valori fondamentali dell'UE. Anche se i modelli GPAI (*Global Partnership on Artificial Intelligence*) sono altamente tecnici e prevalentemente rilevanti nel contesto business-to-business (B2B), hanno anche un impatto indiretto su lavoratori e consumatori. Per dissipare i timori e aumentare la consapevolezza, il CESE consiglia di organizzare dialoghi con le parti interessate, comprese le parti sociali, sui codici di condotta nei luoghi di lavoro e sui diritti dei lavoratori nel contesto del GPAI –.

Per combattere una concentrazione di mercato dominata da grandi imprese digitali, spesso non europee, il CESE ritiene essenziale mobilitare gli strumenti della politica di concorrenza (abuso di posizione dominante, controllo delle concentrazioni) per prevenire, individuare e affrontare comportamenti e situazioni critiche. È necessario un investimento coordinato a livello europeo e nazionale nell'innovazione per contribuire allo sviluppo delle catene del valore dell'UE e alla creazione di valore nell'IA.

I codici di condotta volontari previsti in relazione alla legge sull'IA renderanno più facile per le imprese conformarsi ai regolamenti. Il CESE auspica che i codici forniscano agli utenti, agli operatori e alle altre parti interessate all'IA linee guida, migliori prassi per l'applicazione del regolamento, modelli, informazioni su soglie e standard e checklist di facile utilizzo.

L'Ufficio per l'IA svolgerà un ruolo cruciale nell'attuazione e nell'applicazione delle disposizioni della legge sull'IA, tra cui la fornitura di orientamenti, la definizione di codici di condotta, la promozione della cooperazione internazionale in materia di IA, la promozione di standard europei e l'applicazione delle normative dell'UE nei confronti delle imprese europee e non europee attive nell'UE. L'Ufficio AI e le autorità nazionali devono disporre delle risorse necessarie per monitorare, valutare e far rispettare le disposizioni di legge, assicurando la conformità e la tutela dei diritti dei consumatori.

Il CESE è consapevole delle preoccupazioni che diverse categorie di creatori di contenuti nutrono attualmente nei confronti dell'uso dell'IA generativa. È estremamente importante garantire che l'IA sia sviluppata in modo da rispettare le norme in materia di brevettabilità, copyright e proprietà intellettuale.

L'IA può aumentare l'efficienza energetica e delle risorse migliorando i processi e fornendo soluzioni che consentono test virtuali, equivalenti (cd. gemelli) digitali e altre opzioni per ridurre l'uso di materiali fisici. I sistemi e i modelli di IA e il loro sviluppo hanno anche un impatto sull'ambiente e sull'utilizzo di energia, che deve essere accuratamente misurato e considerato.

LINK

[General-purpose AI: way forward after the AI Act | EESC](#)

L'IA NEL MONDO DEL LAVORO

Franca Salis Madinier, Vicepresidente della Sezione Occupazione, affari sociali e cittadinanza (SOC) del CESE e Relatrice del parere SOC/803 su "AI per i lavoratori"

Un parere alimentato da un lavoro prospettivo con la Commissione europea.

Con 40 esperti venuti da tutta l'Europa: rappresentanti delle aziende, dei lavoratori del mondo accademico, delle ONG e delle istituzioni europee e internazionali. Il lavoro è stato organizzato in due workshop.

Lo scenario ideale sull'IA a Orizzonte 2035.

L'Europa ha promosso uno sforzo legislativo per prevenire i rischi sul lavoro se per garantire il controllo umano e la trasparenza. Queste sono le condizioni per creare la fiducia e l'accettazione sociale di questa tecnologia.

Un dialogo sociale robusto che coinvolga i rappresentanti dei lavoratori in ogni fase dell'utilizzo degli strumenti di IA è lo strumento ideale per ridurre i rischi e sfruttare a beneficio di tutti i lavoratori le potenzialità.

Impatti sul lavoro: qualità e condizioni di lavoro.

- Ridurre le attività che richiedono tempo: gestire un numero eccessivo di e-mail Redigere dei resoconti di riunioni, abbinare i percorsi di carriera e formazione. Redigere schede di posti di lavoro, analizzare e sintetizzare un'enorme quantità di dati e documenti. Creare immagini, contenuti video, podcast, loghi grafici per le campagne di marketing. Produttività acquisita.
- Sondaggio effettuato nel 2024 su 6300 dipendenti in tre Paesi in vari settori professionali: Uso di braccialetti per misurare la performance, attribuzione dei turni di lavoro, impatto sulla salute mentale del controllo sul lavoro, perdita di autonomia: esecuzione di compiti assegnati dall'IA in tempi limitati e seguendo istruzioni specifiche che non tiene conto dell'attività reale.

Impatti sul lavoro: l'IA mi sostituirà?

Impatti sul lavoro: impiego

- Gli effetti sull'impiego dipendono dallo scopo della sua introduzione. Migliorare il servizio all'utente, al cittadino, al cliente o automatizzare per ridurre i costi?
- La formazione dei lavoratori è una variabile importante. Alcune professioni sono più colpite di altre.
- Gruppi vulnerabili: le donne, i senior e i lavoratori meno istruiti perché essi non accedono ai mestieri dell'IA né alla formazione per lavorare con essa.

- La presenza di sindacati e di lavoratori organizzati collettivamente riduce l'automatizzazione «selvaggia». Effetti più gravi sull'occupazione nei Paesi in cui non esiste un sindacato.

Efficacia della legislazione nei confronti di questa tecnologia

- Iniziative di legislazione nazionale e frammentazioni in Europa fra Paesi membri

Le raccomandazioni del nostro parere:

- Formazione rapida e generale dei lavoratori
- Acculturazione di tutti i cittadini e dei giovani
- Rafforzare il dialogo sociale adattando la legislazione esistente, fornendo indicazioni esplicite su certi testi, allargando l'applicazione a tutti i lavoratori del Cap. III direttiva piattaforme.

STUDI E REFERENZE BIBLIOGRAFICHE

EESC's opinion on Pro-worker AI

Shaping the advancement of Artificial Intelligence through social dialogue [Plasmare l'evoluzione dell'intelligenza artificiale grazie al dialogo sociale].

Regolamento (UE) 2024/1689

Accordo quadro sulla digitalizzazione | Etuc resources center.

World Economic Forum, Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy [Mercati di domani: percorsi verso una nuova economia], 2020.

McKinsey, Shaping the digital transformation in Europe [Plasmare la trasformazione digitale in Europa], 2020. Cfr. i relativi dati Eurostat.

STOA (Prospettiva scientifica), Study on the use of artificial intelligence in workplace management [Studio riguardante l'uso dell'intelligenza artificiale nella gestione del luogo di lavoro], 2022.

K.C. Kellogg e altri (2020), Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control [Algoritmi e mondo del lavoro: il nuovo e controverso sistema di controllo].

ALTRE REFERENZE BIBLIOGRAFICHE

OCSE (2024), The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth [L'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività, sulla distribuzione e sulla crescita].

K.C. Kellogg e altri (2020); M. Cazzaniga e altri (2024), Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work

[IA generativa: intelligenza artificiale e futuro del lavoro].

P. Gmyrek e altri (2023), Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality, [L'IA generativa e il mondo del lavoro: un'analisi globale dei possibili effetti sulla quantità e la qualità del lavoro], documento di lavoro ("working paper") dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 96.

OCSE (2023), OCSE Employment Outlook 2023 [Prospettive dell'occupazione 2023].

OCSE (2023), The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers [L'impatto dell'IA sul mondo del lavoro: principali risultati delle indagini dell'OCSE sull'IA presso datori di lavoro e lavoratori].

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, Worker management through AI - From technology development to the impacts on workers and their safety and health [Gestione dei lavoratori attraverso l'IA. Dallo sviluppo tecnologico agli effetti sui lavoratori, sulla loro salute e sulla loro sicurezza], 2024.

Relazione della commissione francese per l'IA generativa, 2024. « RAPPORT-CI-ARTIFICIAL INTELLIGENCE-ANG- V1-NUM.pdf »

Franca Salis-Madinier « Le guide de l'intelligence artificielle au travail - Vos droits face aux algorithmes

LA DIGITALIZZAZIONE E L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NEL MERCATO DEL LAVORO

Giovanni Marcantonio, Gruppo Organizzazioni della società civile del CESE e Co-relatore del parere SOC/790 su "IA per i servizi pubblici, l'organizzazione del lavoro e per società più eque e inclusive"

La digitalizzazione costituisce un sistema di sviluppo dinamico, nel quale opportunità e rischi sono strettamente interconnessi. Essa trasforma tutti i segmenti della società e dell'economia e pertanto avrà ripercussioni su lavoro e occupazione. La tecnologia digitale ha il potenziale per aumentare la ricchezza e migliorare la qualità di lavoro e occupazione. Queste opportunità, però, comportano alcune criticità. Da un lato, i servizi e i modelli aziendali innovativi che la digitalizzazione rende possibili consentono incrementi della produttività, dall'altro, occorre considerare le notevoli ripercussioni su mercato del lavoro e organizzazione del lavoro, quali un aumento delle disparità retributive e una riduzione dell'accesso ai sistemi di sicurezza sociale. È difficile stabilire oggi quale occupazione sia possibile in termini qualitativi e quantitativi, posto che proprio le nuove tecnologie, innescano la ricerca di nuove regole per i mercati del lavoro. La digitalizzazione dell'economia in atto è certamente caratterizzata dalla rapidità con cui la transizione si manifesta.

L'Intelligenza Artificiale estenderà e amplificherà gli effetti della digitalizzazione dell'economia sui mercati del lavoro. È probabile che l'IA e la robotica porteranno alla delocalizzazione e trasformazione dei posti di lavoro, alla scomparsa di alcune professioni e alla nascita di altre. Il coinvolgimento dei lavoratori nelle nuove tecnologie riguarda in particolare la definizione delle responsabilità, la titolarità dei processi di produzione, lo sviluppo di conoscenze e competenze, le questioni riguardanti l'organizzazione e le condizioni di lavoro, la salute, la sicurezza e il management. Il dialogo sociale deve consentire di conoscere le prospettive di trasformazione dei processi produttivi nelle imprese e nei vari settori economici, oltre che di valutare i nuovi fabbisogni in termini di qualifiche e di formazione. Deve anche permettere di regolare anticipatamente il ricorso all'IA per migliorare i processi organizzativi e di produzione, rafforzare le qualifiche dei lavoratori e ottimizzare le risorse che l'IA rende disponibili per lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi. Il potenziale di trasformazione si manifesta nei processi produttivi e ha un impatto sul contenuto del lavoro, poiché l'IA può aiutare i lavoratori nell'esecuzione di mansioni ripetitive, faticose e perfino pericolose, mentre in altre applicazioni è possibile migliorare il benessere dei lavoratori, facilitarne la comunicazione, la condivisione delle responsabilità, la valorizzazione dell'autonomia decisionale e ancora un miglior bilanciamento vita-lavoro. In questo senso l'IA può ridurre la richiesta di alcune mansioni, indurre la sostituzione o la trasformazione di determinati ruoli occupazionali, automatizzare certe attività e migliorare l'efficienza nei processi lavorativi, ma può anche creare nuove opportunità di lavoro in settori come lo sviluppo e la manutenzione di sistemi intelligenti.

In particolare, è possibile individuare alcuni profili di interazione tra l'IA e le attività lavorative:

1. L'IA può essere utilizzata per automatizzare compiti ripetitivi, consentendo ai lavoratori di concentrarsi su compiti che richiedono capacità cognitive avanzate. I robot industriali possono essere programmati per svolgere operazioni di assemblaggio o lavori fisicamente impegnativi.

2. L'IA può fornire analisi avanzate per supportare la presa di decisioni. I sistemi di IA possono analizzare grandi quantità di dati e fornire raccomandazioni ai lavoratori, che possono poi prendere decisioni informate migliorando l'accuratezza delle decisioni prese.

3. L'IA può ottimizzare operazioni di produzione e logistica attraverso la pianificazione intelligente, l'ottimizzazione dei percorsi e la gestione delle scorte. Può comportare un aumento dell'efficienza e una riduzione dei costi, ma potrebbe anche portare a una riduzione della domanda di forza lavoro in alcuni settori.

4. L'IA può aprire la strada a nuovi modelli di lavoro, come il lavoro autonomo o il telelavoro. Con l'automazione delle attività e la possibilità di lavorare in remoto, alcune persone potrebbero optare per lavori autonomi o lavorare come liberi professionisti.

5. L'IA richiede una forza lavoro con competenze adeguate per interagire con le tecnologie e trarre vantaggio dalle opportunità offerte. Ciò implica la necessità di una formazione continua e di sviluppo delle competenze per adattarsi alle nuove esigenze lavorative.

È possibile individuare diversi profili di intervento dell'IA nell'ambito della gestione delle risorse umane. Può essere utilizzata nelle fasi iniziali di contatto con i lavoratori attraverso il recruitment (concorsi, selezione, definizione contrattuale e inquadramenti, assegnazione incarichi, etc), nella gestione corrente del personale per la progressione di carriera, valutazione performance, accesso a formazione e benefit, salute-sicurezza e nelle fasi di uscita come licenziamenti/mancati rinnovi contrattuali.

Nel caso del lavoro in piattaforma, l'IA interviene addirittura nella definizione dei livelli retributivi, dell'orario lavoro, promozione, limitazione/sospensione/chiusura account e reputazione.

In questo quadro i rischi potrebbero essere la mancata tutela diritti lavoratore, la produzione di risultati distorti dovuti ai «pregiudizi» dei programmatori, non corretta alimentazione dati, decisioni algoritmiche “discriminanti”, violazione della privacy o trattamento illecito di dati, manipolazione dei comportamenti umani. Pertanto dovrebbero essere tutelati il diritto alla privacy e la gestione delle informazioni sensibili, il diritto all'informazione (sul fatto che viene utilizzato un algoritmo, funzionamento della macchina, tipologia di dati utilizzati), il diritto alla trasparenza del processo decisionale di scelta dell'algoritmo (decisioni prese/non prese, che incidono su sfera professionale), diritto alle informazioni sulla trasferibilità dei dati del lavoratore (da piattaforma ad altra, da datore lavoro ad altro).

È utile considerare che, almeno al momento, non esiste un'IA intelligente a tal punto da essere destinataria di qualsiasi delega di funzione. Il necessario approccio antropocentrico deve affermare con forza che l'IA non può sostituirci né può tradursi in una delega di responsabilità o di natura emotiva, evitando qualsiasi fenomeno che determini l'eterogeneità delle finalità. I risultati migliori in termini decisionali si otterranno solo attraverso un processo efficace di addestramento dello strumento che potrà sistematizzare una grande quantità di dati, ma che dovrà tenere conto anche della qualità di questi ultimi e della trasparenza dei processi. Non una competizione con lo

strumento digitale, bensì un'interazione che crei un gruppo di lavoro integrato, che ponga le basi per una efficacia migliore di quella raggiungibile attraverso percorsi separati.

È evidente che il lavoro non deve essere analizzato solo sotto il profilo occupazionale, poichè con un processo di regolazione, è possibile creare condizioni per valorizzare gli effetti positivi della digitalizzazione su vita delle persone, attività delle imprese e circoscrivere i rischi. Solo attraverso significativi investimenti economici ed organizzativi sarà possibile bilanciare la tutela del lavoratore rispetto all'innovazione tecnologica, orientando le azioni verso una crescita sociale ed economica equa ed inclusiva.

Le aziende dovranno formare i propri lavoratori, perchè la qualità professionale della forza lavoro è condizione necessaria per rimanere competitivi nel mercato globalizzato. I lavoratori dovranno essere disposti ad accettare impegni formativi continui per la transizione e il mantenimento delle loro competenze durante tutto l'arco della vita lavorativa.

La velocità di diffusione ed evoluzione dell'IA rappresenta un elemento di criticità in rapporto al mercato del lavoro in quanto è difficile per quest'ultimo compensare velocemente le professionalità che verranno eliminate e formarne di nuove per adattare al nuovo contesto.

La Convenzione europea diritti dell'uomo, la Carta dei diritti fondamentali dell'UE, la Carta costituzionale, possiedono la necessaria elasticità per estendere le loro garanzie di protezione alle nuove esigenze di tutele, a patto di interpretarle in chiave evolutiva.

Le disposizioni applicative dovranno porre le basi per una pianificazione strategica degli elementi considerati, per consentire al mercato del lavoro di valorizzare la digitalizzazione su aspetti come competenze e formazione ma anche qualità del lavoro, efficienza digitale della PA, garanzia di lavoro dignitoso, contrasto al lavoro nero e dumping sociale, incentivazione dei giovani e fornitura di servizi efficienti attraverso un sistema di politiche attive e servizi per l'impiego pubblici e privati.

ABSTRACT INTERVENTI – 2° PANEL

I DIRITTI DIGITALI COME DIRITTI COLLETTIVI. IL NUOVO ACCORDO HILFR2 SULL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE GARANTISCE SIA LE PREROGATIVE MANAGERIALI CHE IL DIRITTO DEI LAVORATORI A SINDACALIZZARE

Anna Ilsøe, FAOS Università di Copenaghen

La piattaforma danese dei servizi di pulizia Hilfr ha concluso un nuovo contratto collettivo (Hilfr2) in collaborazione con la Federazione unita dei lavoratori danesi (3F), introducendo una forte enfasi sull'uso socialmente responsabile dell'intelligenza artificiale (AI). Questo accordo si basa sul modello consolidato di contrattazione collettiva della Danimarca, con l'obiettivo di bilanciare sia le prerogative manageriali (il diritto del datore di lavoro di gestire e distribuire il lavoro) sia i diritti dei lavoratori alla sindacalizzazione. Va oltre le direttive legislative dell'UE, come l'AI Act (2024) e la Direttiva sul lavoro su piattaforma (2024), attribuendo una chiara responsabilità al datore di lavoro per tutte le decisioni basate su algoritmi e creando nuovi diritti digitali collettivi.

L'intelligenza artificiale sul posto di lavoro

I dibattiti sull'intelligenza artificiale spesso riguardano la questione se sostituirà o modificherà le funzioni lavorative, come potrebbe influenzare il contenuto del lavoro e se la gestione algoritmica (AM) potrebbe minare i diritti personali e collettivi. Sebbene l'intelligenza artificiale possa aumentare la produttività e migliorare le condizioni di lavoro, le preoccupazioni circa la potenziale discriminazione, le violazioni della *privacy* e le ridotte opportunità di dialogo rimangono significative. Nel lavoro basato su piattaforme, questi problemi sono intensificati dalla dispersione geografica e dalla minima interazione diretta tra i lavoratori, rendendo più difficile l'organizzazione collettiva.

Background: il modello contrattuale danese

Il mercato del lavoro danese è tradizionalmente regolato attraverso contratti collettivi tra datori di lavoro e dipendenti, basati sui principi stabiliti dal Compromesso di settembre del 1899. Questi includono le prerogative manageriali, il diritto dei lavoratori a sindacalizzarsi, l'obbligo di pace e il diritto al conflitto. In questo contesto, il nuovo accordo Hilfr2 si distingue per aver incorporato le condizioni relative all'IA all'interno di un quadro giuridico e di contrattazione collettiva consolidato.

1. Il contratto Hilfr2

Hilfr2 fa seguito al precedente Hilfr1 (2018), ma ora stabilisce che tutti gli addetti alle pulizie di Hilfr abbiano lo *status* di dipendenti, eliminando la possibilità di lavorare come lavoratori autonomi. Ciò consente all'accordo di chiarire e rafforzare la responsabilità del datore di lavoro per le decisioni algoritmiche. Garantisce che tali decisioni rientrino nelle stesse norme del contratto collettivo che governano le tradizionali decisioni manageriali, garantendo ai lavoratori la stessa tutela del tribunale del lavoro in caso di controversie.

2. Responsabilità dei datori di lavoro per l'intelligenza artificiale e gli algoritmi

Basandosi sulla direttiva UE sulle piattaforme, Hilfr2 sottolinea che tutte le decisioni, siano esse prese da esseri umani o algoritmi, sono responsabilità legale del datore di lavoro. Questo spostamento verso l'*output* piuttosto che l'*input* tecnico semplifica l'uso di algoritmi per la

produttività e chiarisce i diritti collettivi dei dipendenti: qualsiasi decisione algoritmica può essere contestata ai sensi del diritto del lavoro, richiedendo ai datori di lavoro di rivelare le basi e il processo dietro di essa. L'accordo ritiene inoltre il datore di lavoro responsabile di eventuali ostacoli procedurali legati all'ambiente digitale che potrebbero ostacolare il ricorso legale dei lavoratori.

3. Equità e non-discriminazione

Poiché Hilfr è una piattaforma di profili, in cui i lavoratori creano profili personali e i clienti scelgono tra questi, il rischio di un accesso disomogeneo ai posti di lavoro è significativo. Le valutazioni positive possono portare a una maggiore visibilità algoritmica, creando una concorrenza intensa. Secondo Hilfr2, il datore di lavoro deve garantire la parità di trattamento e la tutela contro la discriminazione. Ciò è fondamentale per coltivare un senso di comunità tra i lavoratori, facilitare l'organizzazione sindacale e sostenere risultati equi in un ambiente altrimenti altamente competitivo.

4. Raccolta dei dati e finalità legittime

Per operare in modo efficace, Hilfr ha bisogno di alcuni dati sui suoi dipendenti, compresi gli indirizzi digitali per la comunicazione. Il potenziale per una raccolta estesa di dati tramite dispositivi digitali è elevato, quindi Hilfr2 impone limiti rigorosi: la raccolta dei dati deve essere giustificata da uno scopo gestionale legittimo e i dati non devono essere accessibili tramite terzi, né venduti o condivisi (ad eccezione delle autorità fiscali danesi). Ciò garantisce ai lavoratori il diritto collettivo di controllare e contestare i processi di raccolta dei dati nei tribunali del lavoro.

5. Rinuncia collettiva ai diritti sui dati personali

I lavoratori spesso rinunciano involontariamente ai diritti sui dati personali facendo clic su "sì" per termini generici. Per risolvere questo problema, Hilfr2 richiede che qualsiasi raccolta di dati personali sia rilevante per uno specifico scopo gestionale e vieta le rinunce individuali ai diritti sulle informazioni personali. Invece, una deroga collettiva, guidata da un modello strutturato nell'accordo, consente al datore di lavoro di operare senza intoppi, migliorando al tempo stesso la protezione dei dati non essenziali dei lavoratori.

6. Club dell'Unione Digitale

Poiché il lavoro tramite piattaforma è separato e i lavoratori si incontrano raramente, la sindacalizzazione può essere impegnativa. Hilfr2 concede a 3F il diritto di inserire un collegamento digitale sulla piattaforma Hilfr, indirizzando i lavoratori verso uno spazio *online* privato per discutere di salari, condizioni e questioni sindacali. Il datore di lavoro non può monitorare questo spazio, garantendo che i dipendenti possano organizzarsi, eleggere rappresentanti dei dipendenti e chiedere consulenza in modo indipendente.

7. Implicazioni per il futuro

L'accordo Hilfr2 illustra come i diritti collettivi possano allinearsi e persino rafforzare le esigenze manageriali in un luogo di lavoro gestito digitalmente. Garantendo la responsabilità legale per tutte le decisioni algoritmiche e fornendo strumenti digitali per la sindacalizzazione, Hilfr2 può fungere da modello per nuovi compromessi sociali in un mondo di gestione basata sull'intelligenza artificiale. Ha già influenzato la direttiva sulla piattaforma dell'UE ed è possibile che aprirà la strada a negoziati settoriali e nazionali più ampi. Il suo successo dipenderà dall'efficacia con cui l'accordo

verrà implementato nella pratica, in particolare per quanto riguarda il club sindacale digitale e l'uso dei tribunali del lavoro per contestare le decisioni algoritmiche.

Attraverso Hilfr2, le parti sociali danesi offrono uno sguardo su come le prerogative manageriali e il diritto di sindacalizzarsi possano essere preservati e adattati nell'era digitale. Il potenziale dell'accordo di fungere da "compromesso digitale di settembre" ne sottolinea l'importanza, dimostrando che anche una piattaforma danese più piccola può contribuire a definire politiche del lavoro più ampie relative all'intelligenza artificiale.

POLITICHE INDUSTRIALI E RELAZIONI INDUSTRIALI PER L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE. VERSO L'IA PARTECIPATIVA

Ivana Pais, Università Cattolica del Sacro Cuore, CNEL Italia

Il gruppo di lavoro “Politiche industriali per l’intelligenza artificiale” è stato costituito nel marzo 2024 dalla Commissione Istruttoria I- Politiche economiche e attività produttive del CNEL con due obiettivi principali: ricostruire le strategie di adozione delle tecnologie legate all’intelligenza artificiale in Italia e il loro impatto sull’occupazione; elaborare proposte condivise da parte dei rappresentanti dei lavoratori e delle imprese nell’ambito delle politiche industriali per l’intelligenza artificiale.

Nonostante la sua pervasività, l’intelligenza artificiale registra tassi di adozione e approcci differenti in ragione delle logiche di competitività del settore e del sistema di norme di riferimento. Per questo, il Gruppo di lavoro ha deciso di procedere attraverso analisi settoriali, per declinare le trasformazioni in corso rispetto alle specificità dei diversi comparti produttivi.

I lavori sono stati avviati con l’analisi del settore bancario e assicurativo, ritenuto particolarmente significativo per diverse ragioni: il ruolo rilevante della digitalizzazione e della gestione dei dati in questo settore; la presenza di grandi aziende che stanno effettuando investimenti significativi sull’innovazione tecnologica; l’attenzione ai processi di *accountability* in un settore fortemente regolato; una tradizione di relazioni industriali avanzate soprattutto nella gestione condivisa delle riorganizzazioni del settore; le funzioni di pubblica utilità di aziende che svolgono un servizio pubblico essenziale; le previsioni relative alle trasformazioni del mercato del lavoro, che vedono il settore dei servizi finanziari tra quelli più interessati da possibili fluttuazioni nei prossimi anni e a più alta richiesta di nuove competenze.

L’analisi è stata effettuata attraverso audizioni con gli attori di riferimento nel settore (aziende, associazioni di rappresentanza degli interessi delle imprese e dei lavoratori e centri di ricerca a essi collegati, autorità di vigilanza e altre istituzioni).

L’analisi ha portato all’elaborazione del documento “Osservazioni e Proposte del Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro sulle politiche industriali per l’Intelligenza Artificiale. Un’analisi dei settori bancario e assicurativo”, che è stato approvato in Assemblea CNEL il 24 ottobre 2024.

Nonostante le specificità del settore, sono emerse questioni che hanno valore generale. Il punto di partenza di questa riflessione è di metodo, ancor prima che di contenuto. La ricognizione del Gruppo di lavoro ha mostrato che, anche in un settore dove le applicazioni dell’IA sono già avanzate, i meccanismi di coinvolgimento attivo dei lavoratori e dei clienti sono ancora deboli. Anche a livello europeo, l’IA Act non cita le parti sociali, se non nel considerando 150 con riferimento all’istituzione di un forum consultivo ma poi, quando precisa la composizione del Forum, richiama la necessità di “una selezione equilibrata dei portatori di interessi, tra cui l’industria, le start-up, le PMI, la società civile e il mondo accademico” senza riferimento esplicito alle associazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori.

La scarsa attenzione al ruolo delle parti sociali nel dibattito sull’IA e nelle relative pratiche rende necessaria e urgente una riflessione sulla *governance* dell’IA. Nonostante si parli spesso di processi di democratizzazione e disintermediazione veicolati dall’IA, le implementazioni reali tendono a

concentrare il potere in poche mani. Anche quando si ripete lo slogan della centralità delle persone nello sviluppo dell'IA (*humans-in-the-loop*) si tende a pensare a poche persone, con competenze tecnologiche avanzate, chiamate a governare i processi e a evitare che le macchine ne assumano il controllo. È invece importante ricordare che le persone che progettano e – ancora di più - quelle che utilizzano i dispositivi di IA non sono individui isolati ma possono aggregarsi per progettare soluzioni che rispondano alle loro esigenze e per usare collettivamente le tecnologie disponibili. È dunque necessario promuovere una “IA partecipativa”, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti finali e delle comunità, nella progettazione e implementazione di sistemi di intelligenza artificiale, per garantire che tali sistemi riflettano le esigenze, i valori e le aspettative delle persone. I principi fondamentali che orientano questo approccio sono il coinvolgimento inclusivo, la co-creazione, la trasparenza e la spiegabilità, l’etica e la giustizia sociale.

Le proposte elaborate dal CNEL per il settore bancario e assicurativo si riferiscono in larga misura a questo approccio. Innanzitutto, il documento auspica la creazione di comitati e di osservatori che prevedano la partecipazione dei rappresentanti sindacali e il rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici sui processi di implementazione dei sistemi di IA. Inoltre, propone la definizione di standard etici, attraverso audit etici obbligatori condotti periodicamente da terze parti indipendenti, anche per mitigare i rischi legati alla riproduzione algoritmica dei bias, che possono generare discriminazioni sul luogo di lavoro. Un’altra questione centrale è il tema delle competenze, per offrire ai lavoratori e ai cittadini la capacitazione che è premessa necessaria per la partecipazione. Questo richiede una riprogettazione dei sistemi di formazione continua, in ottica di *upskilling* (aggiornamento) e *reskilling* (riqualificazione), anche attraverso iniziative di formazione congiunta tra imprenditori/manager e rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici.

In una fase di rapida trasformazione, in cui l’opacità degli stessi dispositivi tecnologici rende difficile ogni previsione, diventa ancora più rilevante il ruolo delle istituzioni. Le innovazioni tecnologiche interagiscono con le altre trasformazioni attualmente in corso – da quella ambientale a quella demografica – e richiedono una nuova stagione di politiche industriali, di politiche del lavoro e di relazioni industriali capaci di accompagnare questi processi e indirizzarne gli impatti verso un futuro desiderabile.

Per accompagnare questi processi, il CNEL ha creato l’osservatorio OPERA – Osservatorio Politiche e Relazioni industriali per l’intelligenza Artificiale partecipativa, che si propone di creare un database di casi aziendali di applicazioni di IA partecipativa, con particolare attenzione al ruolo della contrattazione collettiva dell’IA a livello aziendale e settoriale. L’analisi dei casi aziendali permetterà di valutare l’impatto dell’IA sulla produttività, sull’organizzazione del lavoro e sulla qualità del lavoro, per elaborare proposte di linee guida e buone pratiche per la gestione dell’IA.

L’acronimo OPERA richiama una delle tre forme fondamentali dell’attività umana – insieme a lavoro e azione – proposte da Hannah Arendt in *The Human Condition* (1958). L’opera ha tre caratteristiche principali: la durata, perché crea oggetti che durano nel tempo e possono sopravvivere all’individuo che li ha creati; l’artificialità, perché crea qualcosa che non esiste in natura; il significato collettivo, perché l’opera contribuisce alla costruzione di un mondo condiviso e comune, fornendo un contesto stabile per la vita umana. Questi tre principi ispirano la riflessione del CNEL sull’intelligenza artificiale, senza perdere la tensione tra opera e azione, attraverso il ruolo delle politiche industriali e delle relazioni industriali.

LINK

Osservazioni e Proposte del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro sulle politiche industriali per l'Intelligenza Artificiale. Un'analisi dei settori bancario e assicurativo, 24 ottobre 2024,
<https://www.cnel.it/Documenti/Osservazioni-e-Proposte>

GLI IMPATTI DELL'ADOZIONE DELL'AI NEL MERCATO DEL LAVORO E NEL SERVIZIO PUBBLICO IRLANDESE

David Hallinan, Economista, NESC d'Irlanda – “Impatti dell'adozione dell'IA nel mercato del lavoro irlandese e nel servizio pubblico”

L'Europa deve posizionarsi in modo da essere uno dei primi attori nel settore dell'intelligenza artificiale (IA). Da parte sua, l'Irlanda ospita le sedi europee di alcune delle principali aziende tecnologiche di IA del mondo, tra cui OpenAI, Alphabet, Meta, Apple e Microsoft. Il Comitato economico e sociale irlandese (NESC) vorrebbe confrontarsi con queste aziende e con altre parti interessate per comprendere le sfide e le opportunità dell'IA, con particolare interesse per il suo impatto sui mercati del lavoro, sulla domanda di competenze e sull'innovazione, sia nel settore pubblico che in quello privato.

In vigore dal 2021, la Strategia nazionale irlandese per l'IA sottolinea l'importanza di costruire la fiducia del pubblico nell'IA, di sfruttare l'IA per realizzare benefici economici e sociali e di creare le condizioni che consentano all'IA di migliorare la produttività e guidare l'innovazione. L'obiettivo generale è quello di promuovere l'adozione di un'IA affidabile e incentrata sulla persona, promuovendo al contempo pratiche etiche e solidi parametri di protezione della privacy dei dati.

Per quanto riguarda le ricerche intraprese in Irlanda per esaminare i potenziali impatti dell'IA sul mercato del lavoro, nel 2024 il NESC Irlanda ha pubblicato *“Towards a Better Work Strategy”*. Sulla base di un'analisi della letteratura internazionale e di un ampio processo di consultazione delle parti interessate, questo rapporto identifica l'IA come una delle principali sfide strategiche che trasformeranno il mercato del lavoro. Ad oggi, l'IA ha avuto un impatto maggiore sulla qualità dei posti di lavoro che sulla loro quantità. L'IA ha il potenziale per migliorare la qualità del lavoro automatizzando compiti altrimenti noiosi o ripetitivi, offrendo ai lavoratori più tempo libero per impegnarsi in forme creative di lavoro o per socializzare con i colleghi. Tuttavia, l'uso dell'IA può anche ridurre la qualità del lavoro. L'automazione dei compiti può creare un ambiente di lavoro più intensivo e ad alta pressione.

La ricerca del NESC sull'IA ha anche rilevato che i livelli di adozione dell'IA rimangono relativamente bassi nelle imprese più piccole. Molte aziende non hanno ancora investito nell'IA a causa delle incertezze sulla redditività di tali investimenti. Il rapporto sottolinea l'importanza del dialogo sociale e della contrattazione collettiva per realizzare i benefici dell'IA ma anche per mitigarne i rischi associati, e raccomanda un processo di co-progettazione sia per le pratiche sul posto di lavoro che per le politiche pubbliche relative all'IA.

Per quanto riguarda altri studi che hanno esaminato gli impatti dell'IA sul mercato del lavoro, un'analisi sviluppata congiuntamente dal Dipartimento irlandese delle Finanze e dal Dipartimento delle Imprese, del Commercio e dell'Occupazione ha esaminato il livello di conoscenza professionale dell'IA nel mercato del lavoro irlandese. Le occupazioni specifiche sono state esaminate in termini di possibilità che l'AI possa essere complementare al lavoro dell'uomo, o che lo possa sostituire completamente. Nella consapevolezza di alcuni limiti di questo studio, che prende in esame solo un insieme piuttosto ristretto (10) di mansioni, ed è precedente all'ultima ondata di IA generativa, risulta che il mercato del lavoro irlandese è risultato lievemente più esposto all'AI di altre economie avanzate, con il 63% dei lavoratori “altamente esposti” rispetto al 60% della media dei Paesi partner.

Tuttavia, l'Irlanda ha anche una quota relativamente alta di persone che lavorano in ruoli molto complementari con l'AI.

Per quanto riguarda la questione dell'adozione dell'IA nel servizio pubblico, la questione è trattata nell'ambito della sezione 4 della Strategia nazionale per l'IA 2021, che definisce un approccio coordinato all'adozione dell'IA per il settore pubblico. Il servizio pubblico dovrebbe assumere un ruolo guida nel dimostrare un uso responsabile ed etico dell'IA, promuovendo al contempo la collaborazione e la sperimentazione con il settore privato. Nel gennaio 2024 il governo ha pubblicato una guida specifica sull'uso dell'IA nei servizi pubblici, che si basa in larga misura sui requisiti per l'uso etico dell'IA contenuti nelle Linee guida etiche per un'IA affidabile della Commissione europea.

Per quanto riguarda alcuni esempi di adozione dell'IA nel settore agricolo, il Dipartimento dell'Agricoltura, dell'Alimentazione e del Mare (DAFM) ha pubblicato una Strategia di sorveglianza della salute animale (2023-2028) che mira ad applicare l'IA e l'apprendimento automatico per esaminare i dati provenienti dai flussi di dati agricoli governativi esistenti per migliorare le attività di sorveglianza. Un progetto che illustra questa ambizione è il progetto di rilevamento della tubercolosi bovina (bTB). Questo progetto è una partnership tra il DAFM e IBM che utilizza il set di dati del Sistema informatico per la salute degli animali, composto da 6,8 milioni di risultati di test. Utilizzando questo set di dati, l'intelligenza artificiale può generare previsioni sul rischio futuro di tubercolosi bovina a livello animale e consentire una migliore gestione dei casi da parte dei veterinari. Un altro progetto nel settore agricolo si concentra sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale per un monitoraggio automatizzato dei modelli di alimentazione dei porcellini, al fine di migliorarne i tassi di sopravvivenza. L'obiettivo di questo progetto è ridurre la mortalità pre-svezamento, migliorare l'efficienza produttiva e il benessere dei porcellini. Questa ricerca imposterà anche le pratiche di allevamento delle scrofe e dei suinetti.

Nel settore sanitario, il Ministero della Salute irlandese ha pubblicato un *Digital Health Framework* per l'Irlanda (2024-2030) che mira a utilizzare l'intelligenza artificiale per migliorare la diagnostica, supportare la medicina di precisione, migliorare il monitoraggio dei pazienti, favorire la qualità dei dati e assistere lo sviluppo dei farmaci. Un progetto degno di nota finanziato dall'Irish Health Service Executive (HSE), e messo in opera da ricercatori dell'Università di Galway, prevede l'utilizzo dell'intelligenza artificiale per estrarre informazioni strutturate da dati generici presenti nel sistema nazionale di gestione clinica dei pazienti affetti da malattie renali (KDCPMS).

Nel settore dei trasporti, il Comune di Dublino partecipa all'iniziativa SynchroniCity, finanziata dall'UE, in cui i ciclisti partecipanti sono dotati di sensori per registrare dati variabili quali la velocità, la qualità del manto stradale, le sterzate, le frenate brusche ecc. Il Comune di Dublino utilizzerà le analisi basate sull'intelligenza artificiale per impostare le future decisioni di pianificazione delle infrastrutture ciclistiche.

Per quanto riguarda la ricerca futura del NESC, stiamo avviando un programma di ricerca incentrato sull'adozione dell'IA nei servizi pubblici. Alcune delle domande guida sono:

- In che modo l'IA, e le nuove ondate di IA generativa, continuano a plasmare il mercato del lavoro, i livelli di conoscenza professionale dell'IA e le esigenze di competenze?
- Quanto è diffusa l'IA nel contesto dell'erogazione dei servizi pubblici?
- Come può l'IA migliorare l'erogazione dei servizi pubblici?

- Quali sono i rischi associati all'adozione dell'IA e quali sono le tutele necessarie?
- Quali sono le lacune normative che emergono man mano che l'Irlanda procede nell'attuazione della legge europea sull'IA?

Questa ricerca cerca di identificare alcune delle questioni emergenti nel contesto dell'adozione dell'IA nel servizio pubblico, anche nel contesto dell'attuale ondata di GenAI. Alcune considerazioni chiave includono l'adeguatezza dei quadri etici o normativi, l'adeguatezza delle protezioni della privacy dei dati, le valutazioni dei diritti umani e l'impegno pubblico e la trasparenza nella governance dell'IA.

LINK

Department of Enterprise, Trade & Employment (2021), 'AI - Here for Good: A National Artificial Intelligence Strategy for Ireland'. Available: <https://enterprise.gov.ie/en/publications/publication-files/national-ai-strategy.pdf>

Department of Enterprise, Trade & Employment (2024), 'AI – Here for Good: Progress Report on the National AI Strategy'. Available: <https://enterprise.gov.ie/en/publications/publication-files/progress-report-national-ai-strategy-ai-here-for-good.pdf>

Department of Finance & Department of Enterprise, Trade & Employment (2024), 'Artificial Intelligence: Friend or Foe?

A Review of How AI Could Impact Ireland's Economy'. Available: <https://www.gov.ie/en/publication/6538e-artificial-intelligence-friend-or-foe/>

Insight Research Centre for Data Analytics (2024), 'Leveraging AI to classify kidney disease using clinical notes'. Available: <https://www.insight-centre.org/insight-health-leveraging-ai-to-classify-kidney-disease-using-clinical-notes/>

NESC (2024), 'Towards a National Better Work Strategy', Council Report No. 165. Available: https://www.nesc.ie/app/uploads/2024/07/165_towards_a_national_better_work_strategy.pdf

See Sence (2020), 'Synchronicity Round Up: Dublin'. Available: <https://seesense.cc/blogs/case-studies/synchronicity-round-up-dublin>

TB Scientific Working Group (2021), 'What is the scope for existing (including recently developed) diagnostic methods to detect infected cattle which are not currently detected by the existing programme?' Available: <https://efsa.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.2903/fr.efsa.2023.FR-0008>

Teagasc (2024), 'DAFM US-Ireland R&D Partnership Programme Award for Teagasc to Improve Piglet Survival with AI'. Available: <https://www.teagasc.ie/news--events/news/2024/dafm-us-ireland-rd-partn.php>

VEDI ANCHE

Department of Agriculture, Food & Marine (2023), Animal Health Surveillance Strategy 2023-2028. Available: <https://www.gov.ie/en/service/b4ff87-animal-health-surveillance/>

Department of Health (2024), 'Digital for Care: A Digital Health Framework for Ireland (2024-2030)'. Available: <https://www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/293780/5c6e1632-10ed-4bdc-8a98-51954a8da2d0.pdf#page=null>

Department of Public Expenditure, NDP Delivery & Reform (2024), 'Interim Guidelines for Use of AI in the Public Service', Available: <https://www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/280459/73ce75af-0015-46af-a9f6-b54f0a3c4fd0.pdf#page=null>

Health Innovation Hub Ireland (2023), 'A team of clinicians and researchers from Galway are using Artificial Intelligence to transform how we treat patients with kidney disease'. Available: <https://hih.ie/a-team-of-clinicians-and-researchers-from-galway-are-using-artificial-intelligence-to-transform-how-we-treat-patients-with-kidney-disease/>

Health Service Executive (2024) 'Digital Health Strategic Implementation Roadmap 2024–2030'. Available: https://about.hse.ie/api/v2/download-file/file_based_publications/Digital_Health_Strategic_Implementation_Roadmap.pdf/

Ryan, E., Breslin, P., O'Keefe, J., Byrne, A., Wrigley, K. & Barrett, D. (2023), 'The Irish bTB eradication programme: Combining stakeholder engagement and research-driven policy to tackle bovine tuberculosis', *Irish Veterinary Journal*, 76:32. Available: <https://irishvetjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13620-023-00255-8>

COME CREARE UN QUADRO DI RIFERIMENTO PER L'ACCETTABILITÀ DELL'IMPIEGO DELL'AI NELLA SOCIETÀ FRANCESE?

Marianne Tordeux-Bitker, Gruppo Agire diversamente per l'innovazione sociale e ambientale (France digitale), CESE di Francia

Negli ultimi dieci anni, le politiche pubbliche francesi hanno fatto leva sull'IA per guidare lo sviluppo economico, in nome dell'innovazione e per garantire l'autonomia strategica della Francia e dell'Europa. Se da un lato è essenziale disporre di risorse tecnologiche esclusivamente proprie e costruire un'Europa forte e strategica in termini economici e commerciali, dall'altro il Consiglio economico, sociale e ambientale francese (CESE) sottolinea che i sistemi di IA e le infrastrutture ad essi associate dovrebbero essere impiegati solo se realmente utili e al servizio dell'interesse pubblico. Il CESE francese chiede che la diffusione dell'IA avvenga attraverso un quadro di riferimento basato su quattro criteri inseparabili:

- rispetto dei confini planetari
- rispetto dei diritti fondamentali e delle libertà individuali
- progresso sociale
- sviluppo economico.

Vorrei soffermarmi in particolare su come l'IA possa essere impiegata garantendo il progresso sociale (conservazione dei posti di lavoro, condizioni di lavoro) e lo sviluppo economico, soprattutto nell'attuale contesto geopolitico.

1- L'IA può garantire il progresso sociale?

Quando si considera l'impatto dell'IA sull'occupazione, in particolare nella società francese, le domande che ci si può porre sono: quanti, chi e come. Quante persone vedranno trasformato il proprio lavoro, chi è il più vulnerabile e come evolveranno le condizioni di lavoro.

L'intelligenza artificiale distrugge i posti di lavoro? Quanti posti di lavoro sono in gioco?

È estremamente complesso prevedere gli impatti dell'IA sul mercato del lavoro, soprattutto perché queste previsioni dipendono fortemente dalle politiche pubbliche attuate in ogni Paese.

Nell'ultimo decennio, le analisi tendono ad adottare una delle due modalità:

- una prospettiva molto negativa, sottolineando la sostituzione del lavoro umano da parte dell'IA; oppure
- una prospettiva più ottimistica, incentrata sui guadagni di efficienza e sull'emergere di nuovi tipi di lavoro derivanti dall'implementazione dell'IA.

Uno studio del 2023 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro di Ginevra prevede che meno del 3% dei lavori potrebbe essere completamente automatizzato nel breve termine. Tuttavia, una certezza rimane: L'IA trasformerà il mercato del lavoro, soprattutto in alcune professioni.

Chi è il più vulnerabile?

I lavori più vulnerabili alla luce dell'IA sono quelli automatizzabili. Due sono i settori più esposti: servizi finanziari e assicurazioni.

Anche alcuni gruppi sociali sono più a rischio:

- I lavoratori amministrativi
- Le donne, che hanno una probabilità 1,5 volte maggiore di dover cambiare ruolo a causa dell'IA rispetto agli uomini, poiché sono sovrarappresentate nei lavori più esposti all'IA. Secondo uno studio di Revelio Labs, negli Stati Uniti i 15 lavori più esposti sono occupati per il 71% da donne.
- I giovani laureati: questo potrebbe sembrare un controsenso, dato che le generazioni più giovani sono generalmente considerate più esperte di tecnologia. Tuttavia, quando entrano nel mercato del lavoro in ruoli come stagisti, apprendisti o dipendenti *entry-level*, spesso iniziano con compiti semplici e ripetitivi che sono più facilmente sostituiti dall'IA. Ciò solleva questioni importanti sulla pianificazione della carriera.

Infine, in che modo l'IA trasforma le condizioni di lavoro?

L'IA avrà sicuramente, e ha già, conseguenze dirette sulle condizioni di lavoro. Questi effetti possono essere sia positivi che negativi.

Impatti positivi:

- Semplificazione di compiti complessi.
- Delega di attività a basso valore aggiunto.
- Ottimizzazione dell'efficienza delle attività svolte.
- Diversificazione delle competenze.

Impatti negativi:

- Senso di perdita di controllo o di competenze.
- Intensificazione dei carichi di lavoro.
- Riduzione dell'autonomia.
- Potenzialmente, portare a meccanismi di sorveglianza o, nei casi peggiori, di controllo.

Per questo motivo è essenziale:

- Integrare l'IA nel dialogo sociale.
- Adottare un accordo interprofessionale nazionale (ANI) sulle modalità di impiego dell'IA nelle aziende.

Ciò richiede la partecipazione di tutte le parti sociali per garantire che l'impiego dell'IA nelle imprese sia controllato, al servizio dei lavoratori e in linea con le esigenze individuate.

2- L'IA dovrebbe essere impiegata solo per scopi geopolitici?

Lo sviluppo dell'IA avviene in un contesto geopolitico complesso. L'IA è un'innovazione dual-use, a scopi sia civili che militari. Questa duplice natura spiega perché gli Stati - in particolare Stati Uniti,

Cina e Russia - sono impegnati in una battaglia globale per l'accesso al potere tecnologico. I recenti sviluppi, tra cui le dichiarazioni di Donald Trump, Elon Musk, i giganti tecnologici americani e la risposta della Cina con l'annuncio di strumenti di IA generativa più avanzati e "open source" rispetto alle controparti statunitensi, sottolineano costantemente le dimensioni politiche e geopolitiche dell'accesso a questa tecnologia.

Il potere tecnologico di uno Stato può essere valutato in base a diversi fattori: (i) la capacità di raggiungere gli utenti; (ii) la capacità di raccogliere e costruire enormi insiemi di dati; (iii) l'esperienza nella progettazione di algoritmi; (iv) l'accesso e il mantenimento dei talenti; o (v) la posizione dominante, a vari livelli, nella catena del valore dell'IA.

Dobbiamo essere realisti: la catena del valore dell'IA (dalla produzione di semiconduttori alla progettazione di sistemi di IA) è largamente dominata da Stati Uniti e Cina.

Tuttavia, anche se l'Europa è in ritardo, non deve arrendersi. Deve continuare a impegnarsi per sviluppare campioni tecnologici che permettano l'affermazione di una terza via, ovvero un modello di innovazione che sostiene:

- Diritti fondamentali e libertà individuali.
- Obiettivi ambientali e climatici.
- Il progresso sociale.

Questa ricerca è inutile? No. La prova può essere data dai sistemi di cloud computing e dai grandi modelli linguistici (LLM) dell'UE: la presenza dell'Europa rimane modesta, ma credibile, e ci permette di svolgere un ruolo attivo nella corsa mondiale all'IA.

Raccomandazioni del CESE di Francia:

- Rivedere le norme sugli appalti pubblici per rafforzare la posizione delle innovazioni dell'UE.
- Aumentare i finanziamenti per la ricerca incentrata sulle innovazioni capaci di creare nuovo valore, e coinvolgere gli investitori privati, in particolare quelli istituzionali, a partecipare al finanziamento delle innovazioni europee nonostante i rischi associati.
- Armonizzare il diritto commerciale in tutta l'UE senza abbassare gli standard esistenti in materia di protezione sociale, diritti sociali, diritti dei lavoratori e diritto ambientale.
- Sfruttare gli strumenti del diritto della concorrenza per monitorare e sanzionare i comportamenti abusivi o dominanti, consentendo l'emergere e la crescita degli operatori, in particolare quelli europei.
- Formare, trattenerne e attrarre talenti in Europa, garantendo la massima diversità di profili.

LINK

Pour une IA au service de l'intérêt général, Marianne Tordeux Bitker et Erik Meyer, Janvier 2025 :

https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2025/2025_22_IA.pdf

LA SFIDA DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE PER L'ATTIVITÀ PRODUTTIVA IN SPAGNA: OPPORTUNITÀ E RISCHI

César Maurin Castro, Membro del Gruppo II, organizzazioni datori di lavoro del CES di Spagna. Direttore del Dipartimento di digitalizzazione, innovazione, commercio e infrastrutture di CEOE

L'intelligenza artificiale ha un immenso potenziale in Spagna per trasformare la produttività in vari settori, ma la sua implementazione presenta sia opportunità che rischi che devono essere gestiti correttamente. La digitalizzazione del paese ha registrato progressi significativi a seguito della pandemia di COVID-19, che ha accelerato l'adozione di tecnologie come il telelavoro, l'*e-commerce*, l'istruzione *online* e la telemedicina. Questo processo è stato accompagnato da piani governativi volti a modernizzare le pubbliche amministrazioni, digitalizzare le piccole e medie imprese e migliorare le capacità digitali della società. Di conseguenza, la Spagna ha migliorato la sua posizione nell'indice DESI, che misura il livello di digitalizzazione nei paesi dell'Unione Europea.

L'emergere dell'intelligenza artificiale generativa, in particolare con l'introduzione di ChatGPT, segna una pietra miliare globale che ha catturato l'attenzione di aziende, amministrazioni e cittadini. Questa tecnologia consente l'ottimizzazione dei processi e migliora la competitività. Tuttavia, la sua espansione è limitata dai limiti della legislazione attuale, in particolare per quanto riguarda l'uso dei dati, che è essenziale per il funzionamento di questi sistemi.

A livello europeo, è fondamentale promuovere l'innovazione per ridurre il divario tecnologico tra Unione Europea, Stati Uniti e Cina. In risposta, l'Unione Europea ha iniziato a promuovere iniziative per aumentare gli investimenti nell'innovazione tecnologica e migliorare la sicurezza informatica, implementando al contempo normative più rigorose in merito all'uso dell'IA, dei servizi cloud e dei dati. In questo contesto, è essenziale trovare un equilibrio appropriato tra la regolamentazione dell'IA e la protezione dei dati, in modo che Spagna ed Europa possano competere efficacemente in un ambiente globale sempre più digitalizzato, cercando un equilibrio che incoraggi l'innovazione senza compromettere la protezione dei diritti e della sicurezza.

AUTOMAZIONE, TECNOLOGIE AI E RIDEFINIZIONE DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI: DOVE STIAMO ANDANDO?

Luis Pais Antunes, Presidente del CES di Portogallo

L'ascesa dell'automazione e dell'intelligenza artificiale (IA) sta trasformando le industrie, i mercati del lavoro e la natura stessa del lavoro. Sebbene spesso associati, l'automazione e l'IA sono concetti distinti ma interconnessi: l'automazione si concentra sull'esecuzione di compiti prestabiliti con un minimo intervento umano, con l'obiettivo di snellire i processi e migliorare l'efficienza, mentre l'IA sfrutta algoritmi e dati per replicare funzioni cognitive come il ragionamento, l'apprendimento e il processo decisionale, consentendo ai sistemi di adattarsi a scenari imprevedibili.

Queste tecnologie stanno ridisegnando le relazioni industriali, influenzando le dinamiche tra datore di lavoro e dipendente, le strutture lavorative e i requisiti della forza lavoro. Le tecnologie di automazione, come la robotica e gli algoritmi software, stanno soppiantando i lavori di routine e ripetitivi. Allo stesso tempo, stanno creando una domanda di nuovi ruoli che richiedono competenze avanzate, come quelle dei formatori AI, dei tecnici di robotica e dei data scientist. Questo duplice effetto evidenzia la necessità di una continua riqualificazione e aggiornamento per preparare i lavoratori ai lavori di domani.

In Europa, i modelli quantitativi prevedono che l'Intelligenza Artificiale potrebbe causare la perdita di milioni di posti di lavoro entro il 2030. In Portogallo, gli studi condotti in merito suggeriscono tendenze simili, con una riduzione stimata di 1,1 milioni di posti di lavoro e una riduzione del 50% delle ore di lavoro entro lo stesso anno. Nonostante queste previsioni, l'impatto effettivo dell'IA rimane incerto, poiché la sua adozione su larga scala è ancora in fase iniziale. Ad esempio, il settore automobilistico portoghese dimostra che l'automazione può aumentare la produttività senza incidere significativamente sui livelli occupazionali, a condizione che siano presenti adeguate infrastrutture organizzative e tecniche.

L'adozione più ampia dell'IA è ostacolata da diverse sfide. Nel 2023, solo il 7,9% delle aziende portoghesi con più di 10 dipendenti aveva adottato soluzioni di IA, ben al di sotto dell'obiettivo del 75% di adozione entro il 2030 stabilito dalla Strategia Digitale Nazionale. Le grandi aziende sono in testa, con il 35,4% che adotta strumenti di IA, mentre le PMI sono in netto ritardo. Questa disparità sottolinea l'urgenza di accelerare la trasformazione digitale e di affrontare ostacoli come i costi elevati, la mancanza di competenze tecniche e l'accesso limitato alla formazione.

La ridefinizione delle relazioni industriali coinvolge anche il ruolo dei sindacati e delle parti sociali. I sindacati, tradizionalmente concentrati sulla negoziazione dei salari e delle condizioni di lavoro, devono ora affrontare sfide come la sicurezza del posto di lavoro, la giusta distribuzione dei benefici tecnologici e la regolamentazione del processo decisionale algoritmico. Tuttavia, i dati suggeriscono che i sindacati in Portogallo non sono pienamente

consapevoli delle implicazioni dell'automazione e dell'IA, il che limita la loro capacità di promuovere misure proattive.

La transizione verso un ambiente industriale più automatizzato e basato sull'intelligenza artificiale presenta opportunità, ma anche rischi. L'aspetto positivo è che l'automazione può migliorare le capacità dei lavoratori, ridurre il carico di lavoro fisico e ripetitivo e aumentare la produttività. Tuttavia, se non gestite in modo strategico, queste tecnologie potrebbero esacerbare la disoccupazione (delocalizzazione della produzione), le disuguaglianze e le inefficienze organizzative. Gli studi sociologici suggeriscono che il successo dell'implementazione delle tecniche AI dipende dall'allineamento dei progressi tecnologici con la riprogettazione organizzativa, lo sviluppo della forza lavoro e il contesto politico.

In conclusione, l'automazione e l'IA sono pronte a trasformare le relazioni industriali, offrendo un potenziale di innovazione ed efficienza, ma presentando al contempo sfide significative per l'occupazione, l'equità sociale e la governance. Per affrontare queste sfide, è necessario uno sforzo di collaborazione tra governi, aziende, sindacati e lavoratori per garantire che i progressi tecnologici vadano a beneficio di tutte le parti interessate, e sostengano un futuro lavorativo sostenibile e inclusivo.

INTELLIGENZA ARTIFICIALE E MERCATO DEL LAVORO

Zornitsa Roussinova, Presidente del CES di Bulgaria

La transizione digitale è una delle tre priorità strategiche del Consiglio economico e sociale della Bulgaria (ESC BG). Un punto chiave di questa priorità è l'impatto dell'intelligenza artificiale (AI) sullo sviluppo del mercato del lavoro bulgaro. Lo scorso anno, il CES BG ha adottato un atto approfondito intitolato *“Analisi degli effetti previsti dell'intelligenza artificiale sul mercato del lavoro in Bulgaria”*, sviluppato su proposta del Presidente della Repubblica di Bulgaria.

L'analisi evidenzia sia le opportunità che le sfide che l'Intelligenza Artificiale crea per lo sviluppo del mercato del lavoro, proponendo misure concrete per superare eventuali problemi. I potenziali impatti dell'Intelligenza Artificiale sulla forza lavoro e sull'economia bulgara richiedono l'introduzione di quadri normativi, lo sviluppo di organismi di regolamentazione nazionali e la promozione di competenze nei settori ad alto rischio. In questo processo è essenziale la collaborazione con tutte le parti interessate, comprese le parti sociali e la società civile, per garantire che i regolamenti siano inclusivi ed efficaci. Per mitigare i rischi di perdita dei posti di lavoro, le politiche dovrebbero dare priorità alla riqualificazione dei lavoratori colpiti dall'automazione. Inoltre, le imprese dovrebbero essere incoraggiate ad investire nella formazione dei dipendenti per preparare la forza lavoro al cambiamento della natura del lavoro.

L'analisi afferma che l'IA ha un potenziale di trasformazione, offrendo nuove opportunità di lavoro e rimodellando i ruoli esistenti. Tuttavia, presenta anche dei rischi, tra cui l'aumento delle disuguaglianze e la perdita di posti di lavoro a causa dell'automazione.

Il CES BG sottolinea che l'istruzione e lo sviluppo delle competenze sono fondamentali per affrontare le sfide poste dall'IA. Le priorità sono di migliorare l'alfabetizzazione digitale e integrare le competenze relative all'IA nei programmi di istruzione e formazione professionale. Le iniziative di apprendimento permanente e i partenariati pubblico-privati sono fondamentali per la riqualificazione e l'aggiornamento dei lavoratori al fine di adattarsi a un'economia guidata dall'IA.

Il CES BG sottolinea anche i rischi associati all'IA, tra cui la crescente disuguaglianza, le disparità di reddito e le preoccupazioni etiche legate ai diritti dei lavoratori e alla protezione dei dati. Evidenzia l'importanza di affrontare queste sfide etiche salvaguardando i diritti dei lavoratori e garantendo la trasparenza delle applicazioni dell'IA. Le misure devono prevenire l'uso improprio dei dati e garantire la supervisione umana nei processi decisionali guidati dall'IA, in particolare nelle assunzioni, nella valutazione delle prestazioni e nell'assegnazione dei compiti.

Il CES BG chiede un urgente allineamento normativo con la legge sull'intelligenza artificiale dell'UE e un coinvolgimento proattivo dello Stato per mitigare gli effetti negativi e sfruttare appieno il potenziale dell'IA. Le principali raccomandazioni sono:

- Mitigare i rischi sociali e ambientali:

- Affrontare la potenziale perdita di posti di lavoro attraverso politiche sociali globali e programmi di riqualificazione della forza lavoro.

- Monitorare e ridurre l'impatto ambientale dell'IA, in particolare il suo consumo energetico.

- Sviluppo delle competenze e istruzione:

- Includere la formazione incentrata sull'IA nei programmi educativi nazionali e di formazione professionale.
- Utilizzare i profili di competenze digitali sviluppati dalle parti sociali per allineare le capacità della forza lavoro alle esigenze del mercato.
- Incoraggiare iniziative di apprendimento permanente attraverso partenariati pubblico-privati.

- Coinvolgimento delle parti interessate:

- Coinvolgere le parti sociali, la società civile e gli stakeholder dell'industria nei processi di elaborazione delle politiche per garantire strategie inclusive di IA.

- Allineamento normativo e capacità istituzionale:

- Accelerare la creazione di quadri giuridici e organismi di regolamentazione come previsto dalla strategia sull'intelligenza artificiale dell'UE¹.
- Istituire gruppi di esperti nei settori ad alto rischio per monitorare i sistemi di IA e garantirne la conformità. I team di esperti devono includere rappresentanti della società civile e delle parti sociali.

- Promuovere l'innovazione e la crescita economica:

- Incentivare gli investimenti nella ricerca e nello sviluppo legati all'IA, soprattutto nelle piccole e medie imprese (PMI).
- Creare piattaforme di collaborazione per l'innovazione che coinvolgano il mondo accademico, l'industria e il governo.

- Protezione dei dati e sicurezza informatica:

- Migliorare i quadri di sicurezza informatica per proteggere l'integrità dei dati e la privacy nei sistemi di IA.
- Sensibilizzare sui rischi legati all'IA, come le frodi e la disinformazione.

- Promuovere l'uso etico dell'IA:

- Salvaguardare i diritti dei lavoratori e garantire la trasparenza nelle applicazioni dell'IA, in particolare in aree ad alto rischio come l'assunzione, l'assegnazione dei compiti e la valutazione delle prestazioni.
- Sviluppare *standard* etici nazionali per l'impiego e il monitoraggio dell'IA.

¹ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai>

Adottando queste misure, la Bulgaria può non solo mitigare le sfide poste dall'IA, ma anche posizionarsi come leader nella trasformazione digitale dei mercati del lavoro, allineandosi agli standard dell'UE e alle tendenze globali. Negli ultimi anni, il Consiglio economico e sociale della Bulgaria ha elaborato diversi atti (analisi e pareri), esaminando gli effetti previsti dell'IA sul mercato del lavoro in Bulgaria. Le questioni relative all'IA sono un punto chiave per il CES BG, come dimostra il numero di atti adottati sull'argomento. Nel primo semestre del 2025, il CES BG lavorerà a una nuova analisi sul tema, intitolata *“L’era dell’intelligenza artificiale: equilibrio tra regolamentazione, efficienza economica e giustizia sociale”*.

LINK

["Analysis of the Expected Effects of Artificial Intelligence on the Labour Market in Bulgaria. Proposals for Concrete Measures to Overcome the Problems"](#) (2024), su proposta del Presidente della Repubblica della Bulgaria;

Parere su ["The Role of Artificial Intelligence in Human Capital Management and Working Conditions of Digital Platform Workers in Bulgaria \(COVID-19 - Catalyst of Digital Transformation in Bulgaria\)"](#) (2023), own-initiative opinion;

Parere su ["Digital Bulgaria: policies, measures and challenges"](#) (2023), parere di propria iniziativa;

Parere su ["Digital Transformation in Bulgaria – Challenges and Opportunities in the Context of Europe's Digital Future"](#) (2020), parere di propria iniziativa;

Parere su ["The Future of Labour: Challenges of the Fourth Industrial Revolution"](#) (2018), parere di propria iniziativa.

NAVIGANDO NELLA METAMODERNITÀ: L'AI E L'EVOLUZIONE DELLE ISTITUZIONI DEL DIALOGO SOCIALE

Apostolos Xirafis, Segretario Generale del CES di Grecia (OKE)

L'intervento "*Navigating Meta-modernity: AI and the Evolution of Social Dialogue Institutions*" tratta le profonde sfide sociali, politiche ed etiche presentate dall'intelligenza artificiale (IA). L'oratore sottolinea che l'impatto dell'IA si estende ben oltre i suoi aspetti tecnici, rimodellando i mercati del lavoro, i processi decisionali e le norme sociali. In questa era di "meta-modernità", caratterizzata da un *mix* di ottimismo modernista e scetticismo postmoderno, complessità, interconnessione e cambiamento accelerato definiscono il mondo. L'IA incarna e accelera queste trasformazioni, ponendo una domanda critica: come possono le istituzioni del dialogo sociale evolversi per promuovere inclusione, equità e stabilità in un mondo guidato dall'IA?

L'oratore identifica tre elementi chiave della meta-modernità che sono particolarmente rilevanti per l'integrazione dell'IA:

1. Interconnessione complessa: l'intelligenza artificiale ha collegato i sistemi globali, dalle catene di fornitura alla *governance*, creando un mondo in cui le decisioni prese in un'area possono avere conseguenze di vasta portata, spesso senza i cuscinetti esistenti in passato.

2. Cambiamento accelerato: il rapido sviluppo dell'intelligenza artificiale sta superando la capacità delle istituzioni tradizionali, come gli organismi di dialogo sociale, di adattarsi. I mercati del lavoro stanno cambiando rapidamente, lasciando indietro lavoratori e comunità. Le istituzioni devono adattarsi per affrontare queste interruzioni.

3. Pluralità culturale: l'era della meta-modernità richiede di abbracciare prospettive multiple e bilanciare tradizione e innovazione, efficienza ed etica e preoccupazioni locali e globali. Le istituzioni di dialogo sociale devono rimanere flessibili e aperte alla sperimentazione.

Alla luce di queste sfide, l'oratore sostiene che le istituzioni del dialogo sociale, da tempo consolidate come entità a progresso lento, e guidato dal consenso, devono adattarsi al mondo guidato dall'IA e diventare partecipanti attivi nella *governance* dell'IA. Queste istituzioni hanno un ruolo cruciale nel garantire che l'IA serva il bene pubblico, sottolineando l'equità e la coesione sociale.

L'IA introduce sia sfide che opportunità per le istituzioni del dialogo sociale, in particolare in tre aree chiave:

1. Lavoro e occupazione: l'automazione guidata dall'intelligenza artificiale sta rimodellando i mercati del lavoro, favorendo lavori altamente qualificati ed eliminando posizioni di media qualificazione e routinarie. Le istituzioni del dialogo sociale sono necessarie per mediare tra lavoratori, datori di lavoro e decisori politici, garantendo transizioni eque e aiutando le società a gestire i cambiamenti. Le relazioni industriali affrontano nuove sfide man mano che la tecnologia crea nuove forme di lavoro.

2. Processo decisionale: l'intelligenza artificiale è sempre più utilizzata per impostare le decisioni politiche, ma molti sistemi di intelligenza artificiale funzionano come "scatole nere", con processi decisionali non pienamente compresi. Questa mancanza di trasparenza rappresenta una sfida per la fiducia e la responsabilità che sostengono il dialogo sociale.

3. Amplificazione delle disuguaglianze: l'intelligenza artificiale può esacerbare i pregiudizi esistenti, rafforzando le disuguaglianze sociali legate al genere, alla razza o allo status economico. Le istituzioni del dialogo sociale devono sostenere una governance dell'intelligenza artificiale che sia trasparente, etica e promuova l'equità.

Nonostante queste sfide, l'IA offre anche opportunità per reinventare il dialogo sociale:

1. Collaborazione rafforzata: l'IA può fungere da mediatore, elaborando grandi quantità di dati per identificare un terreno comune tra le parti interessate. Ciò potrebbe consentire negoziazioni più efficienti e aiutare i lavoratori e la dirigenza a raggiungere accordi reciprocamente vantaggiosi. D'altro canto, le relazioni industriali sono profondamente radicate nella tradizione europea di costruzione del consenso e fanno parte dell'"*acquis communautaire*".

2. Piattaforme digitali per l'inclusione: le piattaforme basate sull'IA possono dare voce ai gruppi emarginati e ai lavoratori occasionali, ampliando la partecipazione al dialogo sociale e rendendolo più inclusivo e dinamico.

3. Governance anticipatoria: l'IA consente analisi predittive che possono aiutare le istituzioni del dialogo sociale ad anticipare futuri cambiamenti, anche rilevanti, nel settore del mercato del lavoro o cambiamenti demografici. Questo approccio proattivo consente alle istituzioni di affrontare potenziali conflitti prima che si presentino.

4. Quadri normativi etici: l'impegno dell'Europa nei confronti dei diritti umani e della *governance* etica la pone in una posizione unica per guidare il mondo nello stabilire *standard* etici per l'IA. Le istituzioni devono garantire che i sistemi di intelligenza artificiale siano trasparenti, responsabili e promuovano equità e dignità per tutti i lavoratori.

Per gestire questi cambiamenti, l'oratore propone tre azioni chiave per le istituzioni del dialogo sociale:

1. Investire nell'alfabetizzazione all'IA: è essenziale che i decisori, i sindacati e il pubblico comprendano le capacità e i limiti dell'IA. Promuovendo l'alfabetizzazione all'IA, possiamo ridurre la disinformazione e impegnarci in discussioni più informate e razionali sul ruolo dell'IA nella società.

2. Riprogettare le istituzioni per la flessibilità: le istituzioni tradizionali del dialogo sociale devono abbracciare flessibilità e adattabilità, allontanandosi da processi rigidi e lenti. Sperimentazione, programmi pilota e quadri adattabili aiuteranno le istituzioni a rispondere al rapido ritmo del cambiamento.

3. Rafforzare la cooperazione multilaterale: poiché l'IA trascende i confini, la *governance* dell'IA non dovrebbe essere limitata ai quadri nazionali. Un approccio coordinato e internazionale alla governance dell'IA è necessario per garantire standard etici e risultati equi tra le nazioni.

Una domanda chiave sorge: l'intelligenza artificiale può sostituire il dialogo umano nelle istituzioni del dialogo sociale? L'oratore sostiene che l'adattamento è la strada da seguire nella nuova era dell'intelligenza artificiale. Mentre l'intelligenza artificiale può elaborare dati e simulare conversazioni, non possiede le qualità umane (empatia, fiducia e valori sociali condivisi) che sono fondamentali per un dialogo significativo. L'intelligenza artificiale può migliorare il processo di dialogo fornendo approfondimenti basati sui dati, semplificando il processo decisionale e ampliando la partecipazione, ma non può sostituire l'elemento umano della conversazione che sostiene la coesione sociale.

In conclusione, l'intelligenza artificiale è uno strumento potente con il potenziale per rimodellare le istituzioni del dialogo sociale, ma il suo successo dipende da come viene utilizzata. Il dialogo sociale deve evolversi per garantire equità, solidarietà e inclusività in un mondo guidato dall'intelligenza artificiale. L'intelligenza artificiale dovrebbe servire le persone, non sostituirle, e l'obiettivo finale del dialogo sociale rimane quello di rafforzare i legami sociali e garantire che nessuno venga lasciato indietro in questa nuova era.

LINK

Social dialogue and the future of work

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_833561.pdf (Greece: Enhancing social dialogue in the new world of work)

<https://www.ilo.org/media/211221/download>

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/meetingdocument/wcms_605757.pdf (La Dichiarazione di Atene sul dialogo sociale e il futuro del lavoro dei Consigli economici e sociali e istituzioni simili)

