



MEMORIA UIL SULL'AUDIZIONE IN MERITO ALL'INDAGINE CONOSCITIVA SULL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE: OPPORTUNITA' E RISCHI PER IL SISTEMA PRODUTTIVO ITALIANO PRESSO LA X COMMISSIONE (ATTIVITA' PRODUTTIVE, COMMERCIO E TURISMO) DELLA CAMERA DEI DEPUTATI

7 FEBBRAIO 2024

Gentili Onorevoli,

ringraziamo la X Commissione (Attività produttive, commercio e turismo) della Camera per l'odierna audizione in merito all'indagine conoscitiva sull'intelligenza artificiale: opportunità e rischi per il sistema produttivo italiano.

Come UIL apprezziamo l'iniziativa, tesa anche ad individuare le opportunità, le criticità e i rischi che l'implementazione dell'IA comporta all'interno dei processi produttivi aziendali, che a nostro parere, deve attenzionare gli impatti che ne derivano sull'organizzazione del lavoro e sul mercato del lavoro.

L'adozione dell'intelligenza artificiale, infatti, spinge fortemente a cambiare le condizioni di accesso al mercato e a promuovere lo sviluppo di nuovi servizi con la pressione alla disponibilità dei dati e sulle organizzazioni del lavoro. La velocità di questi cambiamenti, la loro portata globale, combinata con la loro altissima penetrazione tra gli utenti, mettono sotto pressione la capacità delle "organizzazioni umane" di adattarsi.

In questo contesto emerge chiaramente che l'incertezza sulla dinamica tra perdita e creazione di posti di lavoro, richiederà ai governi e alle parti sociali di prepararsi e affrontare le sfide associate alla digitalizzazione e all'applicazione dell'IA e i loro effetti indesiderati sull'occupazione, sulla protezione del lavoro e sulle imprese.

La trasformazione digitale offre nuove opportunità di lavoro e nuovi modi di organizzare il lavoro, ma la transizione comporta sfide e rischi, poiché alcuni mestieri e lavori scompariranno e molti altri cambieranno. Ciò richiede di anticipare il cambiamento, fornendo le competenze necessarie ai lavoratori e alle imprese. Non in tutte le aziende sarà possibile riconvertire coloro che verranno impattati dall'adozione dell'IA, ma anche laddove ciò sarà possibile, si innescherà un graduale aumento della popolazione inoccupata quale conseguenza della soppressione di alcune mansioni. Inoltre, la richiesta di nuove professionalità non invertirà questo fenomeno perché questa riguarderà data scientist, programmatori, esperti di cloud computing e di cybersecurity. Nella realtà non c'è bisogno

di un numero illimitato di questi professionisti, e sono figure difficilmente reperibili sul mercato del lavoro.

Ad esempio, nel settore bancario con l'avvento della banca digitale molti lavoratori sono già stati sostituiti dall'introduzione di chat bot e i robot-consulenti (robot advice) stanno emergendo come un'opzione a basso costo, facilitata dall'emergere di piattaforme digitali che offrono tali servizi. In relazione a questa tendenza stiamo assistendo al fenomeno della desertificazione bancaria sul territorio nazionale, che dal 2018 al 2022 ha registrato una diminuzione degli sportelli bancari del 17,4%, Il trend negativo coinvolge anche l'aspetto occupazionale: 14.020 dipendenti in meno nel settore, passando da 278.152 a 264.132 (-5%).

Con l'intelligenza artificiale (AI) e i Big Data emergono nuove problematiche sia nell'utilizzo dei dati, in particolare di quelli personali, sia nella gestione algoritmica del lavoro e delle risorse umane, considerando l'impatto che hanno sul rispetto della dignità e dell'integrità dei lavoratori.

La UIL richiede un approccio antropocentrico ed etico per l'adozione dell'IA, che non deve prendere il controllo delle aziende, privando i datori di lavoro e i lavoratori delle rispettive prerogative e responsabilità in termini di organizzazione del lavoro. È necessario controllare eventuali distorsioni nel sistema, con un meccanismo di monitoraggio continuo, per evitare discriminazioni e per il rispetto dei diritti fondamentali. Inoltre, i sistemi di IA devono essere progettati e gestiti conformemente alla legislazione vigente, compreso il regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR), per garantire la riservatezza dei dati e preservare la dignità dei lavoratori.

La padronanza delle tecnologie di intelligenza artificiale dipende ormai dalla quantità e dalla qualità dei dati accessibili. E' quindi essenziale che l'accesso ai dati non sia monopolizzato solo da attori non europei, prevedendo l'utilizzo di cloud nel territorio nazionale o nel perimetro europeo. Il flusso transfrontaliero di dati rende più incerta l'applicazione delle norme e più difficile l'intervento delle autorità. Inoltre, per quanto attiene alla sicurezza dei dati, soprattutto in settori come quello finanziario noto per essere preso di mira da hacker, il rischio potrebbe essere quello di aprire nuove porte al crimine informatico.

Abbiamo bisogno di conoscere gli algoritmi che sono alla base dell'IA perché gli algoritmi devono essere progettati nel rispetto del quadro normativo e al servizio della società. Essi sono codice scritto da esseri umani e stanno diventando sempre più complessi. In tale ottica, se l'azienda si affida a esperti informatici, corre il rischio di rimanerne ostaggio e di perdere le competenze interne dei propri lavoratori.

Altre questioni devono essere affrontate, a partire dagli investimenti necessari per realizzare infrastrutture tecnologiche in tutto il territorio nazionale per una reale inclusione digitale a servizio delle PMI e per garantire i diritti di cittadinanza nel senso più ampio del termine. Crediamo che questo non possa essere fatto solo dall'intelligenza artificiale, ma è necessario l'intervento della professionalità e dall'intelligenza emotiva dell'uomo integrate eventualmente dalla tecnologia.

Come UIL apprezziamo l'approccio legislativo dell'Unione europea con l'AI Act, per affrontare il tema della regolamentazione dell'intelligenza artificiale alla luce dei rischi e delle opportunità che comporta per l'umanità. Riteniamo che il dialogo sociale tripartito e la contrattazione collettiva hanno un ruolo decisivo nella qualità dei processi di trasformazione

digitale delle imprese e nel loro adattamento alla realtà dei contesti ed al capitale umano. Questo al fine di gestire preventivamente tutte le criticità e i rischi, e per evitare “un’anarchia digitale” che invece di portare progresso rischierebbe di creare un nuovo “medioevo digitale”.

In tal senso chiediamo l’istituzione di un tavolo permanente presso il Ministero del Lavoro, indirizzato a tutto il sistema produttivo italiano, con particolare attenzione alle PMI, per individuare i rischi per il mercato del lavoro intrinsecamente connessi all’adozione dell’IA e, delineare le azioni che possano supportare i lavoratori e le imprese.

Chiediamo altresì, che venga istituito un gruppo di lavoro ad hoc presso il CNEL per approfondimenti e analisi anche di quanto già fatto attraverso la contrattazione collettiva nell’ottica di studiare e monitorare le evoluzioni e le transizioni dei modelli organizzativi a seguito dell’impatto dell’innovazione tecnologica. Uno degli obiettivi di questo gruppo di lavoro, dovrebbe essere la sensibilizzazione della Parti sociali al recepimento dell’Accordo quadro europeo sulla digitalizzazione, sottoscritto il 23 giugno 2020 dalle Parti sociali europee intersettoriali, CES (Confederazione Europea Sindacati) – BusinessEurope – CEEP (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest) – SMEunited (European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises). Esso definisce gli elementi per un quadro di riferimento in merito agli impatti dell’innovazione tecnologica nel mondo del lavoro, si applica al settore pubblico e privato e a tutte le attività economiche, comprese quelle che utilizzano piattaforme online in cui esiste un rapporto di lavoro come definito a livello nazionale.

Le Parti sociali europee, con questo accordo, hanno condiviso la finalità di governare la digitalizzazione in modo da renderla vantaggiosa per le imprese e i lavoratori, andando ad agire sulla governance dei mercati del lavoro, sull’istruzione, sulla formazione professionale e sui sistemi di protezione sociale. L’obiettivo è quello di prevedere ed anticipare il cambiamento e fornire le competenze necessarie in un’ottica di garanzia dell’occupabilità digitale, attraverso un impegno condiviso da parte di tutti gli attori (datori di lavoro, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori) in un processo concordato e gestito congiuntamente, valorizzando quanto già previsto in tema dalla contrattazione collettiva. In tale processo dovranno essere analizzati e gestiti gli effetti della digitalizzazione sull’organizzazione del lavoro per quanto attiene al contenuto del lavoro e alle competenze, alle condizioni di lavoro e alle relazioni di lavoro. Nell’Accordo sono state individuate quattro aree tematiche, tra cui l’impiego sempre più diffuso di sistemi di IA.

Il tutto inserito in rapporti strutturati e scambi virtuosi con il mondo accademico e scientifico.

Infine, è necessario porre lo sguardo all’ecosostenibilità della transizione digitale, che non ha un impatto “neutro” sul cambiamento climatico, considerando che i data center consumano molta energia e sono i maggiori produttori di gas serra. Inoltre, utilizzano milioni di litri di acqua ogni giorno per raffreddare gli impianti. Questo dovrebbe farci riflettere.

Come UIL riteniamo che l’adozione dell’intelligenza artificiale deve avere l’uomo al centro e lo sviluppo sostenibile all’orizzonte.