

AUDIZIONE CISL

**presso la XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati,
nell'ambito dell'indagine conoscitiva sul rapporto tra Intelligenza Artificiale e mondo
del lavoro, con particolare riferimento agli impatti che l'intelligenza artificiale
generativa può avere sul mercato del lavoro.**

(Roma, 3 aprile 2024)

Benché sia superata o, perlomeno, inattuale l'idea di un AI forte, ci troviamo sicuramente di fronte a un salto tecnologico tale per cui la sommatoria delle diverse "AI deboli" sviluppate hanno determinato l'emergere di una "intelligenza aliena" (N.Cristianini), certamente diversa da quella umana, ma che ne imita taluni aspetti.

Occorre rifuggire dall'idea deterministica secondo la quale è la tecnologia a plasmare la società e il lavoro, aderendo a un approccio sociomaterialista¹, di maggiore capacità interpretativa, che invita a valutare l'impatto di una tecnologia sul lavoro riferendosi a più variabili, tra cui l'organizzazione del lavoro, il modello di sviluppo di contesto e le scelte compiute da chi interviene nella formazione delle decisioni (tra cui le parti sociali). In questa cornice è pensabile un rinnovato "patto sociale" volto a contribuire alla costruzione di condizioni che pongano le tecnologie al servizio della persona e non viceversa, come non di rado pare accadere.

Gli aspetti attinenti all'applicazione dell'AI al lavoro sono molteplici, molti dei quali sostanzialmente inesplorati e non ancora tematizzati.

Questa tecnologia in sé presenta un grande potenziale di miglioramento della vita e del lavoro di tutti, ma anche alcuni pericoli dovuti alla sua specifica affordance (la direzione di marcia). L'AI, infatti, apprende a partire da input dati dai progettisti, seguendo traiettorie non del tutto controllabili, in taluni casi con effetti perversi (non coerenti con gli obiettivi che ci si era dati); certamente, l'AI ha in sé gli stessi stereotipi e i medesimi bias di chi la progetta e la commercializza, essendo, sostanzialmente, basata sui rapporti di potere presenti nelle società in cui viviamo e lavoriamo.

È, dunque, fondamentale che questa tecnologia non venga lasciata alle sole dinamiche mercantili, anche in considerazioni delle caratteristiche proprie del segmento di mercato a cui facciamo riferimento, dominato da pochi grandi imprese multinazionali, già oggi in grado di controllare molti aspetti della nostra vita. È apprezzabile che l'UE sia stata la prima a decidere di darsi un regolamento specifico, la cui attuazione, prevista al termine

¹ Così definita in U.Plesner, E.Husted, L'organizzazione digitale, Il Mulino (Bo), 2022

del prossimo biennio, va anticipata attraverso la contrattazione collettiva ed alcune norme specifiche; da questo punto di vista, una buona prassi può certamente essere costituita dal CCNL siglato lo scorso 19 febbraio tra l'Assogrocery e le categorie del sindacato confederale che associano gli shoppers (i professionisti del delivery della spesa, che operano attraverso piattaforma). Tra le innovazioni positive dell'accordo, si rileva che per la prima volta viene previsto l'obbligo da parte del committente di informare lo shopper e le organizzazioni sindacali sottoscrittrici dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatico deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini del conferimento dell'incarico, della gestione o cessazione del rapporti di collaborazione, dell'assegnazione degli incarichi, con possibilità di avviare un confronto tra le parti nel merito; da segnalare anche la piattaforma per il prossimo rinnovo dei sindacati metalmeccanici, nella quale si chiede di definire una normativa per prevenire l'uso distorto e favorire la partecipazione alla governance degli algoritmi.

Gli effetti previsti sul lavoro dall'AI sono e saranno ambivalenti: per un verso potrebbero esserci miglioramenti per taluni aspetti della qualità del lavoro, della salute e sicurezza e dell'incremento della produttività, tema centrale per l'economia nazionale; per altro verso, come si diceva, vanno prevenuti i possibili rischi. Al momento, però, non pare si rilevi in Italia un effetto spiazzamento indotto dall'intelligenza artificiale: il nostro modello di sviluppo si caratterizza per la convivenza tra un processo di digitalizzazione in corso da tempo e la permanenza di una domanda di lavoro rivolta ancora in prevalenza a profili fortemente routinari e a bassa scolarizzazione. È già in atto, però, un'accelerazione del processo di sostituzione dei lavoratori a bassa qualifica con quelli ad alta qualifica, che va supportato con politiche pubbliche specifiche, con il forte coinvolgimento delle parti sociali, prevedendo la definizione di un piano nazionale che dia continuità al programma per le politiche attive GOL, finanziato dal PNRR; investendo sulla scuola, la formazione professionale, l'università e gli ITS, affinché si elevi la qualità del capitale umano già in fase di immissione sul mercato del lavoro; accrescendo sensibilmente la percentuale dei lavoratori e delle lavoratrici che partecipano ogni anno ad attività di formazione: l'obiettivo UE è di arrivare al 60% entro il 2030 (oggi siamo al 44,6%).

L'AI potrebbe indurre un accrescimento dell'asimmetria tra datori e prestatori di lavoro, che va colmata potenziando i diritti di partecipazione (informazione, consultazione, contrattazione collettiva, cogestione...) dei rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici al *decision making* di aziende e pubbliche amministrazioni; ciò va fatto intanto approvando celermente il DDL di iniziativa popolare in discussione in Parlamento; dando finalmente attuazione all'accordo quadro europeo del 2020, che prevede la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori ai processi di digitalizzazione nelle imprese e nelle pubbliche amministrazioni, attraverso un percorso simile a quello

sperimentato per la pandemia con i comitati Covid, che potrebbe divenire “comitati per facilitare l’introduzione delle nuove tecnologie”; anticipando l’attuazione dell’articolo 26 paragrafo 7 del regolamento europeo, che prevede il diritto di informazione dei rappresentanti dei lavoratori in caso di introduzione dell’AI nel lavoro, rimandando alla contrattazione collettiva le modalità di esercizio di quella prerogativa; integrando le linee guida riguardanti l’attuazione della GDPR (privacy), prevedendo l’apertura ai rappresentanti dei lavoratori della fase di valutazione d’impatto della protezione dei dati in caso di introduzione di agenti dell’intelligenza artificiale nelle organizzazioni;

Infine, come si diceva, l’AI potrebbe contenere in sé distorsioni cognitive e pregiudizi, che potrebbero avere come conseguenza pratiche scorrette e vere e proprie discriminazioni dei lavoratori e delle lavoratrici nelle diverse fasi della gestione del rapporto di lavoro, tra cui la selezione, la valutazione (con l’utilizzo del social recruiting ed il conseguente impatto sui profili reputazionali dei lavoratori, in contrasto con l’articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori, che vieta le indagini su tutto ciò che non è relativo all’attitudine professionale), l’accesso alla formazione permanente, i percorsi di carriera, la distribuzione dei carichi di lavoro, l’attribuzione di incentivi o premi di risultato, l’affidamento o la revoca di compiti, il rispetto dei tempi di disconnessione, la programmazione e i ritmi di lavoro. Ciò va evitato, sia prevedendo commissioni paritetiche aziendali e territoriali quali prima istanza a cui possa rivolgersi chi si sente discriminato, escluso o non adeguatamente valorizzato in conseguenza di scelte effettuate o supportate dall’intelligenza artificiale; che avviando presso l’UNI una commissione di studio, partecipata da esperti sindacali, per la redazione di una prassi di riferimento volta a prevenire la discriminazione algoritmica.

Va tenuto presente che l’obiettivo di “negoziare l’algoritmo” è, certamente, uno slogan condivisibile sulla carta, meno praticabile allo stato dei fatti, in quanto pone la grande questione dell’accountability, vale a dire che *gli algoritmi rendano conto del loro funzionamento e delle loro attività* al fine di garantire una governance algoritmica responsabile e un utilizzo etico dei dati, per minimizzare le criticità e massimizzare i vantaggi dell’intelligenza artificiale utilizzata in azienda. Gli esperti ci spiegano, tuttavia, che *le logiche che conducono ad algoritmi sofisticati in grado di individuare soluzioni di elevata qualità, sono difficilmente spiegabili, anche da parte dello stesso progettista, e che si verifica un trade off fra efficienza e accountability: possiamo rendere gli algoritmi “spiegabili” solo riducendo la loro capacità di individuare soluzioni efficienti.* Questo è dunque un forte elemento di difficoltà. Deve essere chiaro che la “decisione algoritmica” è, comunque, sempre di responsabilità diretta del datore di lavoro e dei dirigenti, su cui devono ricadere gli effetti giuridici in caso di pratiche discriminatorie, non trasparenti o scorrette nelle varie materie.

In considerazione della centralità che la presidenza italiana del G7 ha deciso di riservare al tema dell'AI, chiediamo al Parlamento e al Governo di avviare un confronto permanente con le parti sociali relativamente all'impatto dell'AI nel mondo del lavoro, concentrandosi in particolare sull'evoluzione delle skill richieste e le conseguenti esigenze formative, sulle ricadute sull'attività lavorativa (in termini di processo produttivo ma anche di prevenzione infortuni) e sulle ricadute in termini di produttività, tema particolarmente significativo per l'Italia, stante la perdurante bassa produttività del nostro sistema produttivo.