



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

*INDAGINE CONOSCITIVA SUL RAPPORTO TRA INTELLIGENZA
ARTIFICIALE E MONDO DEL LAVORO*

*CAMERA DEI DEPUTATI
XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)*

29 maggio 2024

Confcommercio, in sede di audizione, intende sottolineare alcuni elementi di riflessione sugli spunti emersi nell'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.

AI E MERCATO DEL LAVORO

Il mercato del lavoro italiano è caratterizzato da alcuni problemi che, nel tempo, non sono stati risolti, ma hanno addirittura visto aumentare la loro gravità. Essi riguardano, tra gli altri, il *mismatch* nel mercato del lavoro, l'inclusione professionale e formativa di donne e giovani, la promozione occupazionale di chi vive nel Centro-Sud.

L'intelligenza artificiale sta gradualmente rivoluzionando il sistema economico e sociale del nostro paese. È indubbio, infatti, che l'utilizzo di nuove tecnologie che intervengono spesso in sostituzione della mente umana, producono un duplice risultato che, tuttavia, non si può considerare sempre vantaggioso.

Infatti, l'avanzamento di sistemi tecnologici così avanzati in molti contesti lavorativi, rappresenta sicuramente una grande opportunità per favorire l'incremento di produttività a costi inferiori, ma, al tempo stesso, espone a numerosi rischi sia in termini di attendibilità dei risultati, sia sul riflesso che la stessa potrebbe comportare in termini occupazionali.

Tuttavia, riguardo le conseguenze che potrebbe avere l'AI sul mercato del lavoro, rendendo obsolete alcune professioni e aumentando la produttività o la domanda per altre, è diffusa la convinzione, nella comunità scientifica, che l'impatto sia ancora limitato, benché destinato a crescere in futuro. Gli studi e le analisi che via via si succedono sul tema dell'impatto dell'AI sul mondo del lavoro, infatti, non affermano con certezza che l'intelligenza artificiale toglierà posti di lavoro, ma è possibile, invece, che possa modificare l'assetto di quelli esistenti, rendendo alcuni ruoli prioritari a discapito di altri.

Alcune ricerche economiche, per quanto precoci e limitate nella loro ampiezza, ci dicono che l'intelligenza artificiale può contribuire a ridurre il gap tra i lavoratori con meno esperienza e competenze rispetto ai lavoratori più specializzati.

E' particolarmente interessante uno studio dell'OECD riguardo l'intelligenza artificiale e l'evoluzione della domanda di competenze nel mercato del lavoro, in base al quale la maggior parte dei dipendenti che si confrontano con l'intelligenza artificiale (IA) nel loro lavoro quotidiano non richiede competenze specialistiche in materia di IA (ad esempio, nel campo dell'apprendimento automatico o dell'elaborazione del linguaggio automatico). Tuttavia, l'intelligenza artificiale cambia i compiti che tali dipendenti devono svolgere e le competenze richieste. Questo studio fornisce le prime stime dell'effetto dell'IA sul fabbisogno di competenze nei lavori che non richiedono competenze specialistiche nell'IA. Esso mostra che le competenze più richieste nelle professioni ad alto potenziale di IA sono quelle gestionali e commerciali. Queste includono la gestione di progetti, le competenze finanziarie, amministrative e impiegate.

I risultati mostrano anche che, la domanda di queste competenze nelle professioni ad alto potenziale di IA, è aumentata significativamente nel tempo. Ad esempio, la percentuale di annunci di lavoro per queste professioni che richiedono almeno una competenza emotiva, cognitiva o digitale è aumentata dell'8%. Tuttavia, se si ricorre a un panel di aziende (il che consente di tenere conto di plausibili variazioni esogene del potenziale di IA), è possibile dimostrare che la domanda di queste competenze inizia a diminuire nelle aziende con un potenziale di IA particolarmente elevato.

È necessario, quindi, che l'adeguamento al nuovo modo di operare passi attraverso una serie di interventi che, da un lato forniscano ai lavoratori adeguate competenze per poter sfruttare al meglio le opportunità riconosciute dall'intelligenza artificiale e, dall'altro, agevolino l'incontro tra domanda e offerte di lavoro.

Come è stato messo in evidenza anche dall'AI Act, la diffusione di sistemi di intelligenza artificiale impone crescente attenzione – e rilevanti investimenti – in percorsi di formazione continua, che devono coinvolgere chi è ancora nei percorsi di istruzione, chi è già inserito nel mondo del lavoro, ma anche ogni altro cittadino, perché nessuno resti escluso ed acquisisca e/o rafforzi le proprie competenze in quest'ambito per affrontare le sfide e cogliere tutte le opportunità dell'evoluzione tecnologica, per svolgere un ruolo attivo e consapevole.

Soltanto disponendo delle necessarie competenze le aziende possono costruire e rafforzare sistemi che si avvalgono di una ingente mole di dati, affrontando le problematiche relative alla privacy, alla sicurezza delle informazioni, con un approccio etico e responsabile.

Non si tratta soltanto di agire sulle competenze di tipo tecnico professionale, ma occorre intervenire su un più vasto campo, avendo cura di far leva sulle competenze di carattere trasversale, con particolare attenzione al pensiero critico, alla creatività, con un approccio multidisciplinare che formi su temi legati all'etica ed all'inclusività.

L'impatto socio economico dell'intelligenza artificiale sul mercato del lavoro non è ancora definito ed è quindi necessario effettuare un attento monitoraggio dei cambiamenti che interverranno e sviluppare sistemi di anticipazione dei fabbisogni di competenze, per evitare il disallineamento fra domanda ed offerta.

Recenti studi dell'OCSE assegnano all'intelligenza artificiale un ruolo decisivo nell'ambito delle misure di *matchmaking* nel mercato del lavoro; il che porta a insistere sulle misure che possano facilitare l'utilizzo dell'AI per rendere più efficiente il mercato del lavoro, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, l'analisi della composizione della domanda e dell'offerta di lavoro. Tali studi segnalano, a tal fine, che, da una parte, si debbono superare le reticenze delle istituzioni che si occupano di mercato del lavoro, puntando a superare le resistenze del personale, a formarlo e a creare occasioni per imparare a saper far uso delle tecnologie di *matchmaking*, e, dall'altra, si deve rafforzare l'insieme delle infrastrutture tecnologiche per evitare danni alla persona umana e alla relativa dignità, derivanti da discriminazioni digitali, etc.

ASSICURABILITA' DEI DANNI GENERATI DA AI

Occorre partire dalla constatazione della realtà: la trasformazione tecnologica, dovuta all'intelligenza artificiale di nuova generazione (Frontier AI), impone una nuova mappatura degli effettivi rischi e delle possibilità di innovazione che derivano dall'interazione tra lavoratori e macchina intelligente.

In altre parole, anche alla luce della recente approvazione del Regolamento UE sull'AI, che mira ad assicurare che i sistemi di AI immessi sul mercato europeo e utilizzati nell'UE siano sicuri e rispettino i diritti fondamentali e i valori europei, occorre disaminare la prospettiva della regolazione di ciò che non si conosce ancora pienamente e, in particolare, della regolazione dell'AI nella cooperazione attiva con il lavoratore in ambienti altamente tecnologici, composti da nuovi modelli di intelligenza artificiale. Si segue e si sviluppa, dunque, quanto emerge dal Regolamento UE sull'AI, che intende regolamentare l'intelligenza artificiale sulla base della capacità di quest'ultima di causare danni alla società seguendo un approccio "basato sul rischio": tanto maggiore è il rischio, quanto più rigorose sono le regole.

Scegliendo l'angolo visuale dei nuovi rischi sociali e psico-fisici derivanti da tale interazione persona/macchina intelligente, e pur essendo convinti che da quella interazione possano derivare certamente maggiore produttività, maggiore benessere e più sicurezza sui luoghi di lavoro, non si può non indagare ciò che sta per accadere nei luoghi di lavoro ri-plasmati dalla tecnologia avanzata, nei quali la nozione classica di rischio probabilmente non riesce più a essere adeguata in ragione della presenza operativa di un terzo elemento tra datore di lavoro e lavoratore.

Tale terzo elemento esercita poteri, si confronta con obblighi, nonché, può determinare danni, creando forme di responsabilità contrattuale e extracontrattuale.

Occorre, dunque, ragionare sulla regolazione dell'intelligenza artificiale/robot in interazione attiva/biunivoca con lavoratori in contesti produttivi tecnologici. C'è, infatti, un campo elettivo per svolgere questa disamina: quello della sicurezza sui luoghi di lavoro, dei danni alla persona e della relativa assicurazione (INAIL), intendendo quella tecnologia avanzata (Frontier AI) sia come strumento da cui può dipendere un danno alla persona del lavoratore, in ragione di una violazione delle norme sulla sicurezza, sia come strumento che aiuta a prevenire il danno alla persona. In questo senso, l'AI, da una parte, è capace di causare il danno, in ragione di una violazione delle norme sulla sicurezza, e, dall'altra, auspicabilmente, anche di prevenirlo: in relazione a quest'ultimo aspetto, cioè, si interviene nell'ambito delle misure di mitigazione di tali danni, tra cui i procedimenti di sicurezza sui luoghi di lavoro e il regime assicurativo per le tecnopatie, in ragione di elementi che abilitano nuove interazioni tra macchina e persona, nuove competenze, nuove forme di intervento intelligente a protezione della persona (exp. esoscheletro, forme remotizzate di controllo e monitoraggio intelligente, forme innovative di intervento tecnologico, attuato mediante droni o altri robot antropomorfi).

LEGISLAZIONE IN FIERI

Quanto alla legislazione, infine, si guarda con interesse il disegno di legge approvato in CdM e appena trasmesso al Senato, che si propone di individuare criteri regolatori per riequilibrare il

rapporto tra opportunità che offrono le nuove tecnologie e i rischi legati al loro uso improprio, al loro sottoutilizzo o al loro impiego dannoso, all'interno del quadro definito dal Regolamento europeo sull'intelligenza artificiale.

Le misure previste in tema di *Governance*, di apparato sanzionatorio, di contrasto alla disinformazione, di previsione dei processi automatizzati, di protezione dei dati e sicurezza, riflettono un approccio dettagliato alla regolamentazione dell'AI, segno di un impegno a considerare le molteplici dimensioni – etiche, sociali, economiche – che questa tecnologia implica.

In tema di lavoro, è importante che il disegno di legge insista sulla volontà di assicurare che l'AI venga sviluppata ed utilizzata secondo principi di **correttezza, trasparenza e responsabilità**.

L'accento posto su un utilizzo "antropocentrico" dell'AI sottolinea la necessità di mantenere **l'uomo al centro** del processo decisionale, garantendo che la tecnologia agisca in modo da supportare, e non soppiantare, la capacità umana di prendere decisioni consapevoli ed etiche.

Questa enfasi sui principi antropocentrici va di pari passo con la vigilanza sui potenziali rischi economici e sociali, così come sull'impatto che l'AI può avere sui diritti fondamentali, riflettendo una consapevolezza della complessità e della portata delle sfide poste.

Proprio al fine di massimizzare i benefici e contenere i rischi derivanti dall'impiego dei sistemi di intelligenza artificiale in ambito lavorativo, il provvedimento prevede l'istituzione, presso il Ministero del Lavoro, di un Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro con il compito di definire una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, monitorare l'impatto sul mercato del lavoro, nonché identificare i settori lavorativi maggiormente interessati.

Riteniamo che le parti sociali debbano essere necessariamente coinvolte nelle attività dell'Osservatorio che ha, altresì, il mandato di promuovere la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di intelligenza artificiale.

Il coinvolgimento delle Organizzazioni di rappresentanza delle imprese è indispensabile sia per incidere su efficaci politiche di formazione e riqualificazione volte a contrastare un *mismatch*, che può potenzialmente diventare sempre più esteso, sia per contribuire a generare una regolamentazione indispensabile, ma non ridondante, che faciliti la crescita aziendale, con una specifica attenzione alle start up legate allo sviluppo delle nuove tecnologie.

Auspichiamo che questo sia l'indirizzo della legge delega e dei decreti attuativi per la predisposizione di un impianto normativo a tutela di imprese e lavoratori, ma, al tempo stesso agile, per non correre il rischio che la velocità con cui i processi sottesi si sviluppano, lo renda rapidamente inadeguato.

Non nascondiamo che il tema delle competenze e la consapevolezza che molte delle professioni appartenenti ai settori che rappresentiamo possano essere fortemente "esposte" alla diffusione dell'AI ci rende preoccupati, soprattutto se si considera che le analisi già condotte presentano aree di criticità territoriali che interessano il Mezzogiorno, con un maggior coinvolgimento delle lavoratrici, già sottoposte alle più ampie difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro.

Per questo, per sfruttare a pieno il potenziale e le opportunità che l'AI ha di portare crescita economica e competitività al Paese, ribadiamo come sia prioritario investire in formazione e politiche attive per garantire l'inclusione sociale e supportare imprese e lavoratori nel fare attivamente parte del cambiamento.