



Audizione

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

(3 aprile 2024)

L'introduzione di sistemi di intelligenza artificiale, nel più generale processo di digitalizzazione, sta avvenendo in tutti i settori industriali, del terziario e dei servizi, con un effetto paragonabile all'introduzione della meccanizzazione nelle industrie a partire dalla metà del Settecento.

Studi recenti sull'impatto dell'intelligenza artificiale ci consegnano un quadro in grande trasformazione, sia dal punto di vista produttivo che professionale e occupazionale.

Il fenomeno è talmente profondo che produrrà effetti sul 60% dei lavoratori delle economie avanzate e sul 40% a livello globale.

È quindi necessario, dal nostro punto di vista, che lo si affronti nella sua complessità:

- politiche industriali dirette all'insieme del sistema produttivo italiano (industria, manifattura, commercio, turismo...);
- tutela dei cittadini;
- lavoro e occupazione.

La velocità della sua diffusione e le potenzialità dei suoi utilizzi sono straordinarie, e trovano applicazione attraverso lo sviluppo verticale nei differenti ecosistemi industriali e nel settore pubblico.

Il contesto, però, è quello di una trasformazione del mercato, in corso da anni, determinato fondamentalmente dall'E-commerce e Piattaforme Digitali, con una straordinaria concentrazione nelle mani di pochi colossi che hanno riscritto le regole del commercio e dei processi produttivi.

Senza dubbio ci sono nuove opportunità di promozione e di connessione tra la dimensione a carattere locale e il grado di diffusione garantito dall'ingresso nell'operatività in alcuni settori di tali tipologie di aziende.

È difficile immaginare che, nel quadro dato, le imprese di piccola dimensione siano in grado di rispondere alla concorrenza di multinazionali in grado di investire enormi capitali in questo ambito.

Siamo perciò convinti che la risposta a questa inedita trasformazione debba essere sistemica, con politiche industriali comunitarie dirette a ridurre, in questo ambito, la concorrenza tra imprese europee, per facilitare lo sviluppo di tecnologie continentali e ridurre i costi, realizzando un riequilibrio nello sviluppo tecnologico di A.I.

A preoccuparci sono gli effetti che questa trasformazione tecnologica potrà avere soprattutto su settori costituiti in buona parte da PMI e da imprese artigiane, e sulle attività del settore terziario (dal commercio alla filiera del turismo) e delle professioni (comprese quello dello spettacolo).

Il ruolo dell'UE

Al cuore degli interventi dell'UE ci saranno le "fabbriche di intelligenza artificiale", ecosistemi costruiti attorno ai supercomputer pubblici europei, cui verranno destinati talenti e risorse tecnologiche. Lo scopo è proprio quello di rispondere all'esigenza di PMI e Start-up di avere un accesso privilegiato a questa rete, beneficiando di dati, algoritmi e di potenza di calcolo difficilmente reperibili altrove (utili, ad esempio, per accelerare l'addestramento dei modelli di *machine learning* e di *general purpose*).

Particolarmente preziosa risulta, in questo scenario, la possibilità per le imprese di accedere agli spazi comuni dei dati in Europa (*Common European data spaces*), il che consentirà alle nuove aziende di concentrarsi sullo sviluppo dell'innovazione piuttosto che sulla ricerca di enormi capitali da investire.

Un vantaggio per le imprese europee e italiane, che saranno impegnate a trovare spazio in un mercato globale sempre più difficile da affrontare.

Quello che si sta cercando di definire è quindi un vero e proprio ecosistema per la ricerca sull'IA, sostenuto finanziariamente tramite *Horizon Europe* e il programma Europa digitale (dedicato all'intelligenza artificiale generativa). Secondo le previsioni, il pacchetto determinerà un ulteriore investimento pubblico e privato complessivo pari a circa 4 miliardi di euro fino al 2027.

Viene inoltre annunciata l'iniziativa GenAI4EU, per sostenere lo sviluppo verticale dell'intelligenza artificiale nei differenti ecosistemi industriali europei e nel settore pubblico. Le aree di applicazione includono robotica, salute, biotecnologia, produzione, mobilità, clima e mondi virtuali.

Certamente si tratta di un primo, importante passo dell'UE, anche se i numeri degli investimenti delle grandi multinazionali in A.I. (Microsoft 10 mld) o della Cina (26,7 mld) ci danno le dimensioni della sfida che avremo di fronte, nonché del ritardo già conseguito nello sviluppo di tecnologie e nel condizionamento del mercato.

Politiche industriali

È poi indispensabile costruire nel nostro Paese politiche industriali con un ruolo portante delle imprese pubbliche ed un rafforzamento del ruolo degli enti pubblici:

- il rafforzamento dei percorsi educativi e formativi;
- investimenti strategici nell'università e nella ricerca;
- investimenti nella sanità pubblica.

Lo abbiamo sperimentato in questi ultimi decenni, il mercato, il sostegno diretto e senza condizionalità alle imprese private non è in grado di determinare, ancor di più nella dimensione nazionale, un salto di qualità che ci metta nelle condizioni di competere con le grandi imprese multinazionali o le superpotenze.

È abbastanza indicativo quanto rilevato in studi realizzati sull'efficacia di Industria 4.0 sugli investimenti in IA.

LE IMPRESE ITALIANE E GLI INVESTIMENTI IN AI

- Circa il 95% delle imprese italiane sono piccole e medie imprese (ovvero con meno di 250 addetti).
- L'indagine Rilevazione Imprese e Lavoro (RIL-Inapp) del 2021 prevede una domanda circa gli investimenti che, nel triennio 2019-2021, le imprese hanno o meno effettuato in nuove tecnologie ed in particolare in quelle che rientrano nel pacchetto Industria 4.0



- il **25%** delle imprese italiane con almeno 1 dipendente dichiara di aver effettuato investimenti in almeno una delle tecnologie afferenti al programma di Industria 4.0.
- Andando nel dettaglio del tipo di investimento: il **18% investe in cyber security**, tra il **4 e il 5% in Internet of Things e Big Data**, poco più del **2% in Robotica** e infine solo **l'1,2% delle imprese dichiara di aver effettuato investimenti in AI**
- Questi risultati suggeriscono che la diffusione del fenomeno 4.0 in Italia è principalmente trainata dall'investimento in sicurezza informatica piuttosto che in tecnologie legate alla produzione tout court maggiormente riferibili a una trasformazione digitale matura.



*Estratto dall'intervento alla tavola rotonda "Futuro del lavoro tra etica e AI: trasformazioni nelle professioni e qualità della vita" di Irene Brunetti (INAPP)

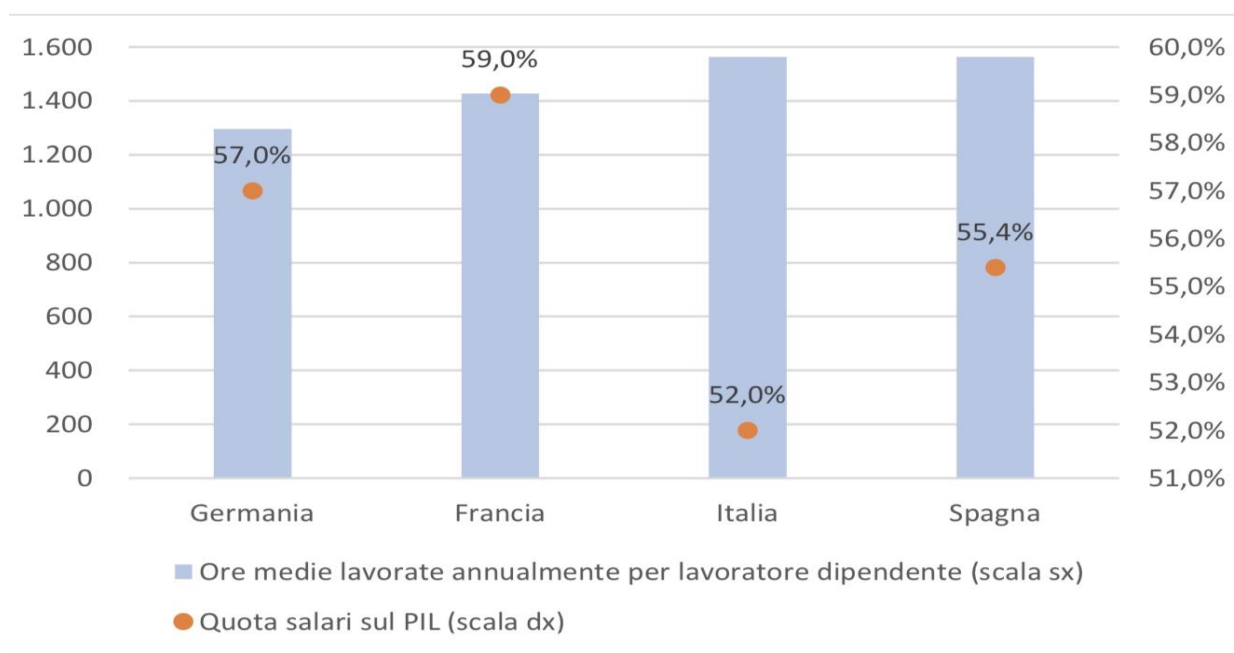
Sulle politiche pubbliche abbiamo visto come altre realtà (USA, Cina, Paesi del nord Europa) abbiano sostenuto e sostengano con grande sforzo economico le transazioni ed il loro modello di sviluppo.

Buona occupazione, redistribuzione della ricchezza generata, equilibrio sociale possono essere generati solo da politiche pubbliche coerenti e sostenute da azioni gestite direttamente nell'interesse generale, questa è la ragione fondamentale per cui riteniamo i processi di privatizzazione in atto un ulteriore danno al sistema produttivo del Paese e alle capacità di sviluppo.

Si continua a evidenziare, anche dal vostro documento, la bassa produttività del lavoro in Italia. Per l'analisi del dato però continuiamo a ribadire quanto le diverse impostazioni in seno all'UE siano determinanti per definire questa differenza.

È necessario porsi la questione della scarsa propensione delle imprese agli investimenti in innovazione tecnologica, al miglioramento dei processi produttivi, alla facile via di questi ultimi decenni di generare profitti attraverso la compressione dei salari e la più generale riduzione del costo del lavoro, fino a non vedere che i lavoratori italiani lavorano molte più ore rispetto ai loro colleghi europei a fronte di una scarsa qualità salariale.

Figura 2 – Ore medie lavorate annualmente per lavoratore dipendente e quota salari sul PIL (a prezzi di mercato) nelle quattro maggiori economie dell'Eurozona, 2022



Fonte: elaborazione CGIL Nazionale su dati OCSE e AMECO

Lavoro e occupazione

Amnesso e non concesso che l'occupazione non si ridurrà a livello globale, tutti gli studi ci dicono che si trasformerà profondamente. La questione è, quindi, come si agirà per accompagnare e tutelare il lavoro, dove sarà allocato e si produrrà occupazione povera o di qualità.

Gli strumenti di I.A. che intervengono sui processi produttivi e l'organizzazione del lavoro aumentano l'efficacia delle imprese. La capacità di riprodurre l'attività umana con una enorme potenza di calcolo, infatti, comprime i tempi di lavoro, determinando il superamento di interi processi che prima erano assegnati all'intelligenza e al lavoro umano.

È quindi indispensabile che, nel ragionare di trasformazione tecnologica e di modelli produttivi, si intervenga su organizzazione del lavoro, processi produttivi, professionalità e formazione.

Altrimenti, non solo si corre il rischio di una sostituzione di alcune attività lavorative ripetitive di media e bassa complessità (già in corso da almeno 5 anni) e di un aumento delle diseguaglianze tra lavoratori che hanno dimestichezza con le nuove tecnologie e coloro che ne sono privi, ma - nel quadro macroeconomico - intere catene del valore e settori potrebbero essere diversamente localizzati.

In assenza di politiche industriali efficaci, saranno le grandi multinazionali a determinare l'allocazione del lavoro e, soprattutto, la sua qualità nella distribuzione planetaria.

Nella divisione del lavoro, di qualità e precario, farà la differenza – innanzitutto – l'accesso alle nuove tecnologie, il loro utilizzo e sviluppo.

È evidente il pericolo che, in tutti i settori (da quello industriale al manifatturiero, per arrivare al commercio, al turismo e ai servizi), si verifichino una perdita di qualità, una compressione dei salari, una riduzione delle tutele, causate dalla subordinazione alle piattaforme digitali, che potranno determinare ritmi di lavoro, retribuzioni, continuità occupazionale.

Una panoramica sui settori

Come è ormai noto, il fenomeno su occupazione e professioni non incide solo su professioni a bassa qualificazione o scolarizzazione, la maggior parte delle applicazioni intervengono sull'organizzazione del lavoro, sull'efficientamento di processi, sulla realizzazione di prodotti con performance straordinarie.

È quindi chiaro che il fenomeno è orizzontale a tutto il mondo del lavoro, con degli effetti profondi in alcune aree.

Riprendendo alcuni settori da voi citati siamo davanti a fenomeni rilevanti che incidono sul dato occupazionale o sulla trasformazione delle figure professionali.

Certamente la logistica vede una straordinaria trasformazione dei processi produttivi, con un efficientamento spinto da diverse applicazioni: robotica, veicoli autonomi, computer vision, analisi predittiva e big data.

Va detto che l'esplosione negli ultimi anni dell'e-commerce ha realizzato un incremento dell'occupazione, purtroppo a questo però non corrisponde un miglioramento delle condizioni di lavoro.

Alcune applicazioni incidono su una riduzione dei costi d'impresa per la ridefinizione dei magazzini o l'efficientamento della filiera distributiva, altre incidono sui livelli occupazionali, per prima la robotica. Va però detto che non sempre vi è una piena sostituzione, ma piuttosto una collaborazione uomo/macchina. Purtroppo, in molti casi, in assenza di una regolazione contrattata dei processi produttivi e organizzativi con un conseguente peggioramento delle condizioni di lavoro, un aumento di ritmi e una logorante ripetitività dell'attività. Possiamo dire con nettezza che in quest'ambito la regolazione normativa, i controlli delle autorità, la contrattazione collettiva, meglio se d'anticipo, sono determinanti, sia sulle condizioni di lavoro (salario e durata della prestazione) che sui livelli occupazionali.

Alcuni ambiti della sanità sono già, e lo saranno sempre più, fortemente impattati visto il gran numero di applicazioni di I.A. dedicate.

Certamente l'uso di I.A. realizza una capacità di aiuto alla refertazione, implementazione della ricerca medica, fino ad aprire scenari assistenziali ancora inesplorati.

E' quindi indispensabile regolare e definire modalità sicure e certe di utilizzo dell' I.A. a garanzia del diritto delle persone a ricevere le migliori cure possibili senza rinunciare alle innumerevoli opportunità che il progresso offre garantendo i più elevati standard di sicurezza assistenziale.

Come in tutti i settori ad alta qualificazione e multiprofessionalità, è indispensabile definire i luoghi del confronto e della regolazione, normarli anche per via contrattuale (CCNL) affinché si coinvolgano tutti i

professionisti per procedere ad una adeguata revisione dei modelli organizzativi e produttivi evitando eccessi e abusi.

Molto, se non tutto, dipenderà anche dalla qualità degli investimenti nella sanità pubblica, sia per quanto riguarda gli strumenti e le infrastrutture, sia in formazione universitaria, professionale e manageriale, come sarà indispensabile programmare adeguati piani assunzionali e revisione di modelli organizzativi.

L'ambito editoriale e più in generale della produzione culturale e di contenuti è fortemente impattata dall'IA generativa, sia per gli effetti sostitutivi e di sfruttamento delle opere, sia per il cambiamento professionale. La preoccupazione principale è per il possibile uso distortivo dell'opere e della prestazione creativa e autoriale.

Si pone con forza il tema della proprietà intellettuale e, di conseguenza, la generazione di contenuti da parte dell'IA (riconoscimento giuridico e utilizzo algoritmico dei big data).

C'è poi la questione della trasformazione delle figure professionali, la necessità di formazione dedicata (sempre complessa in una realtà spesso autonoma), l'esigenza di un profondo lavoro sulle nuove figure professionali ed il riconoscimento dell'attività.

Tutti elementi che trovano una iniziale risposta nel quadro normativo UE, a partire dall'esigenza di trasparenza e dalle regole sul copyright, ma che rischiano una tutela formale invece che sostanziale per le oggettive difficoltà nell'agire delle "autorità competenti", i limiti posti alla contrattazione collettiva (come già detto) e la capacità delle grandi aziende del settore di utilizzare contenuti attraverso strumenti sempre più difficilmente controllabili.

Il mondo della comunicazione, tra infrastrutture e contenuti è certamente impattato fortemente dall'I.A.

In parte si ripropongono le tematiche inerenti all'editoria, soprattutto guardando all'informazione, alla produzione di contenuti e produzioni culturali.

Con effetti quantitativi sull'occupazione e collaborazione verticale tra uomo e macchina, quindi l'esigenza di formazione e trasformazione dei processi.

Anche qui l'elemento della contrattazione, dei controlli delle autorità sono determinanti.

L'assistenza digitale interviene ormai da anni su un perimetro occupazionale già fortemente caratterizzato da condizioni di precarietà diffusa.

In questo ambito, la specializzazione delle attività, la collaborazione uomo/macchina e il controllo ultimo dell'uomo sui processi sono elementi determinanti sia per il dato occupazionale che per la qualità del lavoro. Certamente il Regolamento AI ACT potrebbe produrre effetti positivi lì dove vieta l'uso di strumenti di riconoscimento emotivo o biometrico. Il problema, come sempre, è il ritardo con cui si giungerà a regolare questa fattispecie. Già oggi questi strumenti sono in uso e ripristinare la tutela ed eliminare i sistemi algoritmi generati sarà un'impresa difficilmente realizzabile senza un ruolo fondamentale di autorità e organizzazioni sindacali.

La Cybersicurezza sta conoscendo una fase di forte espansione. Basti vedere i dati di studi effettuati sulla quantità di investimenti in tecnologie o spesso in appalti.

Va detto che in questo ambito c'è un forte ritardo professionale, una ricerca di personale specializzato difficilmente reperibile, per questa ragione andrebbe approntata una straordinaria azione formativa.

Il rischio, come per la pubblica amministrazione in generale, è vedere esternalizzata gran parte di una attività fondamentale per le imprese pubbliche e private, con rischi sulla sicurezza informatica e azione delle grandi imprese multinazionali sul mercato.

Continuiamo a reputare errata la scelta dei due ultimi governi che hanno scelto di non costituire, nell'ambito del PNRR, l'Istituto nazionale per la Cybersicurezza, ente presente negli altri Paesi UE, centrando tutta la politica nazionale sulla materia sulla difesa, con la costituzione dell'Agenzia Nazionale sulla Cybersicurezza, e non sulle politiche industriali, ricerca ed investimenti, lasciando un perimetro fondamentale dell'innovazione tecnologica ad aziende estere.

Sistemi di reclutamento e politiche attive

L'intelligenza artificiale sta rivoluzionando anche la ricerca del lavoro e la selezione del personale, attraverso algoritmi avanzati di screening dei curriculum e analisi dei dati. Il machine learning è già in grado di identificare competenze, esperienze e personalità adatte ai ruoli specifici, migliorando l'efficienza dei processi di selezione. Come sindacati abbiamo serie preoccupazioni riguardo alla parzialità e alla mancanza di trasparenza nei criteri di selezione automatizzati, che richiederanno una regolamentazione accurata per garantire equità ed evitare discriminazioni contrastando il rischio di "cherry picking", ossia la selezione preferenziale dei candidati che corrispondono esattamente ai requisiti desiderati, a discapito di altri candidati che potrebbero essere altrettanto qualificati ma non corrispondono perfettamente ai criteri stabiliti dall'algoritmo. Ciò potrebbe portare a una mancanza di diversità e inclusione nei luoghi di lavoro, oltre a discriminazioni o parzialità algoritmiche.

SIISL, il "Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa", la piattaforma attivata dal 1° settembre per la gestione del SFL e successivamente dell'ADI, da dicembre dovrebbe avere visto l'introduzione di un sistema di "Affinity score", che sfrutta le tecniche di machine learning, per permettere alle Agenzie di indirizzare gli utenti verso i posti di lavoro disponibili più consoni alle competenze individuali. Dalla fine febbraio è stato introdotto il Consulente virtuale intelligente e da marzo, nel sistema di monitoraggio già operativo, dovrebbero essere stati implementati analytics per fornire supporto alle politiche attive. L'Istituto ha inoltre realizzato un Chat Bot informativo sull'Assegno Unico Universale che utilizza le tecnologie di Intelligenza Artificiale Generativa allo scopo di ottimizzare la user experience degli utenti e i servizi di informazione.

La ministra del Lavoro e delle Politiche Sociali, definisce questa una delle esperienze più significative di utilizzo dell'intelligenza artificiale da parte della Pubblica Amministrazione, enfatizzando l'importanza di gestire attivamente l'intelligenza artificiale, piuttosto che subirla passivamente, ed il DG dell'INPS, afferma che questi strumenti contribuiranno a ridurre il mismatch del mercato del lavoro. Ma tutto sta avvenendo in assenza di confronto con il sindacato, con l'evidente rischio che a subire passivamente l'uso dell'IA, totalmente all'oscuro delle necessarie informazioni e tutele, siano proprio i lavoratori e i disoccupati.

Tutele e autorità competenti

È invece necessario stabilire regole e limiti.

Certamente il Regolamento europeo A.I. ACT indica limiti su strumenti ad alta rischiosità, esclude utilizzi nei luoghi di lavoro, si predispone il controllo ultimo dell'uomo, si parla della possibilità del singolo (cittadino/lavoratore) di "chiedere trasparenza" (oltre all'informativa sulla privacy - GDPR), ma nel testo non si prevede la contrattazione come strumento per regolare processi ed effetti.

Manca poi un quadro chiaro di funzionamento delle autorità. Il Regolamento ipotizza diversi organismi che possono intervenire sullo sviluppo di IA in UE, per "verificarne la conformità", ma non si fa accenno ad autorità di controllo a livello nazionale ed europeo.

Sembra che, su diverse casistiche, avranno un ruolo regolatorio AGCM e AGCOM, alle quali potremmo aggiungere il Garante per il trattamento dei dati, ma ci troviamo davanti ad un sistema confuso, con autorità storicamente non predisposte per queste attività, la mancanza di risorse e di processi collaborativi tra autorità e parti sociali.

Per alcuni aspetti risulta più avanzata la Direttiva per il lavoro sulle piattaforme digitali, stabilisce infatti:

- l'informativa/consultazione dei rappresentanti dei lavoratori;
- una procedura semplificata per il riconoscimento della tipologia contrattuale da applicare ai lavoratori (l'onere della prova è a carico del datore di lavoro);
- indica con chiarezza l'esigenza (punto 38) del rafforzamento della capacità organizzativa e operativa delle autorità;

- prevede l'uso di esperti a disposizione del sindacato per interpretare sistemi algoritmici di IA con costi a carico dell'impresa.

Anche se poi, la direttiva lascia ai singoli Paesi dell'UE decidere le modalità applicative e amministrative, mancando ancora una volta l'obiettivo di centrare sulla contrattazione collettiva il processo di trasformazione.

È chiaro che è necessario, in continuità con la normativa europea e gli strumenti del diritto del lavoro, individuare una serie di modalità operative e sinergie per l'introduzione e la gestione di questa tecnologia nei luoghi di lavoro.

Molte applicazioni di IA sono rivoluzionarie e potranno migliorare le condizioni di vita delle persone, basti pensare alle applicazioni in campo medico e, più in generale, nella ricerca scientifica, nell'ambito della sicurezza sul lavoro.

Il tema fondamentale, però, è come si regola l'utilizzo, come si determinano i limiti, come si evita che il plusvalore generato da questa innovazione aumenti le disuguaglianze e la concentrazione di ricchezza e potere, a discapito del mondo del lavoro.

Per questo chiediamo che:

- si individui un tavolo istituzionale con il governo e le parti sociali per una valutazione generale del fenomeno;
- si avvii un confronto tra le parti per una valutazione di impatto, per una discussione sulla trasformazione dei modelli organizzativi, per ragionare di professioni, formazione, salario e durata della prestazione lavorativa, anche con il supporto dalle autorità competenti. In tal senso va rafforzato e reso esigibile il ruolo della contrattazione collettiva;
- si definisca normativamente il ruolo e le modalità organizzative delle autorità competenti, sia per migliorarne la capacità di iniziativa che per il supporto al confronto tra le parti sociali;
- si definiscano delle nuove politiche industriali. Industria 4.0, consistita in un generico sostegno alle imprese senza condizionalità, non ha generato in questi anni quel salto necessario né all'innovazione delle imprese, né al quadro occupazionale e alla crescita delle nuove professioni. Abbiamo la necessità di un intervento dello Stato che indirizzi lo sviluppo, che accompagni le transizioni digitali e green, che sostenga processi di formazione continua, che garantisca ammortizzatori sociali e politiche attive in grado di garantire una giusta transizione del lavoro.

La competizione nell'era dell'A.I. è, ancor di più che in passato, sulla qualità del lavoro e sugli investimenti in ricerca e formazione. Continuare a puntare sulla svalorizzazione del lavoro e sulla compressione dei salari, sulla via bassa allo sviluppo, sarebbe un drammatico errore e una strategia controproducente per le stesse imprese.