



Numero 3 / 2024

Vincenzo D'ALÒ

**Dopo la Governance di Industria 4.0 serve la Governance dell'AI.
*Rafforzare le competenze e le conoscenze dei lavoratori per
accogliere Digitalizzazione e AI consapevolmente e
responsabilmente***

Dopo la Governance di Industria 4.0 serve la Governance dell'AI. *Rafforzare le competenze e le conoscenze dei lavoratori per accogliere Digitalizzazione e AI consapevolmente e responsabilmente*

Vincenzo D'ALÒ

Segretario Generale FIM

Come sindacato, come Fim Cisl, riteniamo che l'approccio da dover assumere sull'argomento Intelligenza Artificiale non debba essere "di parte" o populista e che innanzitutto sia necessario abbandonare stereotipi estremi di chi veste i panni di *supporter assoluto* come quelli di coloro che ne vedono *il male massimo* relativamente al suo utilizzo nel mondo del lavoro.

Un primo aspetto da evidenziare è sicuramente la riduzione delle discriminazioni in tema di utilizzo di tecnologie, essendo l'IA utilizzabile con un linguaggio semplice e diretto. Un linguaggio comune.

Ci sono tante opportunità da cogliere dall'utilizzo dell'IA ma al contempo tanti aspetti che sono patrimonio della nostra natura di sindacalisti e che, attraverso la contrattazione, vanno regolamentati in un percorso partecipativo con le imprese.

È fuori dubbio che in materia di salute e sicurezza l'utilizzo della "predizione" degli infortuni ci proietta in una dimensione nuova e migliorativa rispetto alla sola prevenzione e la consapevolezza che le nuove tecnologie possano prevenire incidenti attraverso un'analisi continua dello stato fisico di un lavoratore, come allo stesso tempo la possibilità di utilizzo di un Robot su un campo di colata in acciaieria o in qualunque altra attività ad alto rischio, facciano parte delle opportunità che derivano da queste tecnologie.

Al contempo però, nelle stesse opportunità vanno arginati i rischi: gli stessi dati utilizzati a tutela della persona non possono e non devono essere concepiti come elemento discriminatorio o vessativo nei confronti di chi opera nei luoghi di lavoro.

A tal proposito sembra utile richiamare il "position paper" della Cisl sull'IA e quello del sindacato Europeo IndustriAll

[CISL]

Il dibattito pubblico circa l'impatto dell'AI sul mondo del lavoro si articola in due narrazioni contrapposte, la prima delle quali vede nei sistemi di intelligenza artificiale la causa diretta di un generale miglioramento, ancorché parzialmente traumatico per settori ben specifici, delle economie ed un mutamento dei tessuti produttivi tutto in positivo o quasi mentre la seconda, quella degli "apocalittici", sostiene che avverrà una progressiva sostituzione dei lavoratori e delle lavoratrici da parte della tecnologia, con effetti dirompenti, non verificati, sui livelli occupazionali in seno alle economie più moderne. Se preverrà l'una o l'altra delle prospettive dipenderà dalle scelte che verranno compiute.

Si è oramai consapevoli dell'ambivalenza strutturale di una tecnologia:

- per un verso, pone già (ad es. attraverso la trascrizione vocale, la navigazione con GPS, la pianificazione dei trasporti, i sistemi tutoriali intelligenti ecc.) e potrà porre ancora di più nel futuro, le premesse per facilitare l'incremento della produttività, la riduzione delle emissioni climalteranti da parte delle aziende, il miglioramento della qualità e della salute e sicurezza del lavoro e di un più virtuoso bilanciamento tra vita lavorativa ed extralavorativa;
- dall'altro verso, può comportare una serie di rischi che vanno valutati, ponderati e prevenuti con grande attenzione, avendo come bussola valoriale il principio della centralità della persona. L'AI ha peraltro in sé il potenziale per ridurre il digital divide, perché si basa sul linguaggio naturale, quello con cui tutti abbiamo già familiarità per comunicare e può essere un complemento in grado di migliorare le prestazioni lavorative di tutte e tutti.

In coerenza con quanto precedentemente espresso, si avanzano le seguenti proposte specifiche:

- Costruire un "compromesso" socialmente sostenibile e virtuoso tra le enormi potenzialità dell'AI
- Avere a riferimento il codice etico per l'intelligenza artificiale
- Prevedere una regolazione specifica che tratti aspetti particolarmente delicati della AI, il diritto di informazione/consultazione da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti nel caso in cui vengano utilizzati elementi di AI nella gestione dei rapporti di lavoro
- Favorire il recepimento dell'AI Act da parte delle imprese
- Favorire il recepimento dell'accordo quadro europeo sulla trasformazione digitale
- L'inserimento a pieno titolo nella valutazione dei rischi delle aziende ex d.lgs.81/08 s.m.i di tutti gli elementi ascrivibili all'introduzione dell'AI nei luoghi di lavoro;
- L'istituzione di un diritto individuale alla formazione sulla AI;
- L'istituzione di un tavolo di confronto con le parti sociali per la definizione di un contributo specifico per la revisione e l'attualizzazione del Programma Strategico per l'Intelligenza Artificiale (IA) 2022-2024.

INDUSTRIALL. I sindacati accolgono con favore i miglioramenti contenuti nell'AI Act ma criticano la mancanza di una protezione adeguata per i lavoratori.

Industrial Europe accoglie con favore i miglioramenti apportati al testo rispetto alle bozze precedenti. Queste includono la possibilità esplicita per gli Stati membri di mantenere o introdurre leggi che forniscano una migliore protezione ai lavoratori, compresi i contratti collettivi. Comprende anche l'obbligo di informare i lavoratori e i loro sindacati sull'introduzione di sistemi di IA ad alto rischio sul posto di lavoro, il che rappresenta un passo avanti.

Purtroppo tale obbligo non si estende alla consultazione dei lavoratori. La consultazione dei lavoratori sull'introduzione dell'IA ad alto rischio sul posto di lavoro è stata relegata a un considerando.

Nello specifico, i sindacati chiedono una direttiva UE sui sistemi algoritmici sul posto di lavoro che:

- fissano standard minimi europei per l'utilizzo dei sistemi di IA nel contesto lavorativo
- garantiscono che i sistemi di intelligenza artificiale siano trasparenti e compresi dai lavoratori
- garantiscono un adeguato coinvolgimento dei lavoratori e dei loro sindacati, comprese soluzioni negoziate
- danno ai sindacati e ai rappresentanti dei lavoratori il diritto alla consulenza esterna

- *richiedono ai datori di lavoro di effettuare valutazioni d'impatto per valutare l'effetto dei sistemi di intelligenza artificiale sulle condizioni di lavoro*
- *vietano applicazioni di intelligenza artificiale intrusive che monitorano i lavoratori*
- *garantiscono il principio dell'uomo al comando*

Come essere parte attiva in qualità di sindacalisti è un interrogativo che ci siamo posti e sul quale abbiamo realizzato delle prime linee guida che diffondiamo tra i nostri delegati e le nostre delegate nei luoghi di lavoro. A tal proposito, la PROPOSTA FIM per la CONTRATTAZIONE AZIENDALE ha cominciato a esaminare questi aspetti:

1. Che vengano adottato pienamente le raccomandazioni dell'AI ACT
2. Che, laddove possibile, venga realizzata anche la fase di CONSULTAZIONE dei lavoratori in caso di adozione di soluzione con AI e venga sviluppata la partecipazione dei rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro per evidenziarne e arginarne le criticità, favorendone le potenzialità
3. Che venga ampliata l'erogazione di FORMAZIONE di BASE e SPECIALISTICA su AI e sulle soluzioni AI adottate, adottabili e da adottare
4. Che, se possibile, venga istituita la COMMISSIONE PER LA GIUSTA TRANSIZIONE per occuparsi di tutte le implicazioni dell'introduzione dell'AI
5. Che periodicamente vengano svolti seminari di aggiornamento sull'andamento dell'adozione di soluzioni AI
6. Che, in presenza di ACADEMY aziendale, vengano implementate azioni formative in materia connessa ad AI
7. Che la COMMISSIONE per la GT rediga annualmente un REPORT sulla situazione delle COMPETENZE dei lavoratori; sulla gestione della PRIVACY dei dati personali dei lavoratori e sulla partecipazione a corsi di formazione
8. Che parta un programma di formazione ad ampio spettro per le Parti Sociali tutte coinvolte in sede di Commissioni Paritetiche (a livello nazionale, territoriale e aziendale) che si occupano di Formazione Professionale, di Salute Sicurezza e Ambiente, di Pari Opportunità, di Giusta Transizione, ecc..

In conclusione, ringraziando La Sapienza per l'opportunità, ribadiamo un concetto che è alla base del nostro "fare sindacato". Siamo al centro di un periodo di transizioni impattanti nel mondo del lavoro e per esercitare al meglio la nostra missione di rappresentanti dei lavoratori, siamo consapevoli che, per non subirle, queste sono materie che vanno gestite con innovazione, partecipazione, contrattazione.