



**OCCHI PUNTATI SULL'IA:
Far fronte alla digitalizzazione
e all'intelligenza artificiale
sul luogo di lavoro**

23-24 NOVEMBRE 2023

SEDE: TRADE UNION HOUSE

Ratavartijankatu 2A

00520 Helsinki (distretto Pasila)

FINLANDIA



Finanziato
dall'Unione europea

 **industriAll**
EUROPEAN TRADE UNION



OCCHI PUNTATI SULL'IA: Far fronte alla digitalizzazione e all'intelligenza artificiale sul luogo di lavoro

23-24 NOVEMBRE 2023

Introduzione:

Nell'ultimo anno l'intelligenza artificiale (IA) è stata costantemente sulle prime pagine, particolarmente da quando [ChatGPT](#) ha scioccato il mondo con la sua capacità di imitare la parlata umana. La reazione a questa IA generativa è stata assai intensa e molte figure di rilievo hanno [invocato](#) una [pausa](#) nel suo sviluppo. A livello dell'UE molti politici stanno attualmente cercando di regolamentarla attraverso l'alquanto discussa legge sull'IA. Tuttavia, com'è purtroppo spesso il caso, il [mondo del lavoro](#) rimane [fuori dal campo visivo](#). Sul piano internazionale, anche il G7 ha concordato una serie di linee guida per far fronte all'IA, ma in gran parte su base volontaria.

IndustriAll European Trade Union chiede una proposta di legge per regolamentare l'IA sul luogo di lavoro e una contrattazione collettiva più forte a tutti i livelli per garantire che tutti i lavoratori traggano beneficio dall'introduzione dell'IA e che i loro diritti siano tutelati. Per affrontare l'IA ci vuole un approccio olistico che sottintende un chiaro quadro normativo, oltre a contratti collettivi a tutti i livelli e in particolare a livello settoriale.

La legge europea sull'IA è un passo nella giusta direzione ma i sindacati chiedono uno strumento giuridico specifico per far fronte all'impatto dell'IA sul mondo del lavoro. I sindacati hanno [accolto con favore](#) le importanti migliorie ottenute grazie alle forze progressiste del Parlamento europeo, tra cui l'obbligo di consultare i lavoratori e i loro sindacati prima di introdurre l'IA sul lavoro. Ma molte preoccupazioni permangono. Serve uno strumento dedicato per garantire che anche i lavoratori godano dei benefici dell'innovazione tecnologica e che i loro diritti fondamentali non siano minati dall'introduzione di applicazioni IA sul lavoro.

La legislazione è indispensabile per far fronte all'IA sul lavoro, ma sono fondamentali anche le contrattazioni collettive e i dialoghi sociali. Per molti le contrattazioni collettive servono solo ad assicurare salari migliori e a migliorare le condizioni di lavoro basilari, come l'orario di lavoro, ma in realtà vanno ben oltre. Si tratta anche di assicurare una transizione che sia equa e verde, e una società più giusta. Nei paesi dove le strutture di contrattazione collettiva sono forti e funzionano a tutti i livelli, in particolare quello settoriale, possiamo vedere che la transizione è molto più avanzata e a beneficio di tutti. La [banca dati dei contratti collettivi](#) di IndustriAll Europe presenta numerosi buoni esempi di contratti sulla transizione, che assicurano tra l'altro accesso alla formazione sul lavoro per riqualificazione e aggiornamento delle competenze.

Siamo a un punto di svolta nello sviluppo e nell'impiego dell'IA, di cui talvolta emergono rapidamente capacità inaspettate, come dimostra ChatGPT. Ma non c'è alcun [determinismo tecnologico](#). Anzi, una regolamentazione intelligente e capace di evolvere rapidamente, adottata con urgenza, può non solo evitare il rischio di non stare al passo con l'innovazione ma anche determinarne il carattere. Il mondo del lavoro non può essere trattato per difetto come un banco di prova per l'IA. Il progresso tecnologico deve andare di pari passo con il progresso sociale!

Alla luce di questi rapidi sviluppi della transizione digitale in corso, i membri di IndustriAll Europe si incontrano per discutere l'impiego delle tecnologie IA nei settori manifatturieri e le relative conseguenze per i lavoratori. Il workshop è inteso quale supporto per IndustriAll Europe e i suoi affiliati nello sviluppo di strategie e strumenti adeguati a cogliere i benefici delle applicazioni IA sul lavoro.



OCCHI PUNTATI SULL'IA: Far fronte alla digitalizzazione e all'intelligenza artificiale sul luogo di lavoro

23-24 NOVEMBRE 2023

Quando e dove?

Il workshop 'Occhi puntati sull'IA: Far fronte alla digitalizzazione e all'intelligenza artificiale sul luogo di lavoro' avrà luogo nel corso di **una giornata e mezza, il 23 – 24 novembre 2023 a Helsinki, Finlandia** (Trade Union House, Rata­vartijankatu 2A, 00520 Helsinki (distretto Pasila). I partecipanti avranno un'opportunità di scambio sugli impatti dell'IA sul luogo di lavoro nel quadro di **tre tavole rotonde e due sessioni in gruppo di lavoro**. Discuteremo insieme le migliori strategie sindacali per far fronte all'IA e mettere a punto strumenti per aiutare i sindacalisti ad assicurare una transizione digitale equa.

In che modo?

Tre panel per valutare lo stato attuale dell'impiego e degli impatti dell'IA sul lavoro e definire la nostra strategia sindacale per una transizione digitale equa:





OCCHI PUNTATI SULL'IA: Far fronte alla digitalizzazione e all'intelligenza artificiale sul luogo di lavoro

23-24 NOVEMBRE 2023

I. Tavola rotonda: Scenario generale

Questa tavola rotonda intende inquadrare lo scenario attuale evidenziando fino a che punto le tecnologie IA sono impiegate nei settori manifatturieri in Europa.

L'impatto dell'IA sul mondo del lavoro è sempre più [evidente](#). Da uno studio recente basato su un sondaggio dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico [emergente che](#), nel settore manifatturiero, i lavoratori sono soggetti a un'intensità di lavoro sempre maggiore e allo stress che deriva dai ritmi sempre più frenetici dettati dall'AI; inoltre sono sempre più preoccupati quanto alla privacy dei loro dati. Lo studio mostra tuttavia che la soluzione sta nel coinvolgimento dei lavoratori attraverso i sindacati. L'IA tende ad avere un impatto più positivo se [i lavoratori sono consultati](#) in merito all'introduzione della nuova tecnologia e formati a utilizzarla in modo efficace.

I progressi tecnologici sono sovente avvertiti con maggiore urgenza sul luogo di lavoro ed è qui che si affrontano nel modo più efficace. L'OCSE parla di timori e preoccupazioni sempre maggiori tra i lavoratori del settore manifatturiero, il 4% dei quali esprime un'estrema preoccupazione per la potenziale perdita di posti di lavoro nella decade a venire. Da un sondaggio tra lavoratori di aziende manifatturiere che utilizzano l'IA risulta che il 15% dei partecipanti è a conoscenza di un collega che ha perso il lavoro in seguito all'adozione dell'IA. Peraltro, il potenziale di cambio del livello occupazionale varia alquanto da un paese all'altro. C'è una notevole disparità tra i paesi a basso reddito, in cui solo lo 0,4% dell'occupazione totale è potenzialmente esposto agli effetti dell'automazione, e i paesi ad alto reddito, dove la percentuale sale al 5,5%.

L'impatto della tecnologia sulla qualità del lavoro non va trascurato. Può automatizzare mansioni di routine creando opportunità per lavoro più stimolanti, può anche essere utilizzata in modi che limitano l'autonomia del lavoratore o ne intensificano il carico di lavoro. Il timore sull'incorporazione dell'intelligenza artificiale nel luogo di lavoro riguarda il suo crescente impiego senza consultazione dei lavoratori. Di conseguenza, è indispensabile garantire che i lavoratori e i loro sindacati siano informati, consultati e coinvolti nell'adozione e nell'uso di nuove tecnologie mediante contrattazioni collettive a tutti i livelli.

Un fattore che è impossibile ignorare è il potenziale dell'IA di aumentare la produttività. Ma il problema principale nel valutare l'impatto di un'applicazione IA sulla quantità di lavoro è capire se l'aumento di produttività sarà sufficiente per contrastare gli effetti avversi della sostituzione dei lavoratori. I progressi dell'applicazione IA dovrebbero essere condivisi con i lavoratori sotto forma di salari migliori. Invece, negli ultimi due decenni abbiamo assistito in molti paesi a uno scorporo tra produttività e salari, che aumentano meno rispetto alla produttività. Come sindacati, sarà fondamentale mettere a punto una strategia che garantisca la condivisione dei guadagni di produttività con i lavoratori.

Gli illustri relatori presenteranno fatti e dati sullo stato attuale dell'adozione delle tecnologie IA nelle aziende e relative conseguenze per i lavoratori. La prospettiva accademica sarà integrata dalla valutazione della Commissione europea nonché dalla presentazione della realtà sul terreno in Germania e in Finlandia. **La sessione in gruppo di lavoro** successiva alla tavola rotonda darà ai partecipanti l'opportunità di approfondire gli scambi sulle rispettive realtà nazionali.



OCCHI PUNTATI SULL'IA: Far fronte alla digitalizzazione e all'intelligenza artificiale sul luogo di lavoro

23-24 NOVEMBRE 2023

II. Tavola rotonda: Configurare l'IA: Quali sono gli strumenti del sindacato?

Per configurare lo sviluppo e l'uso dell'IA nel mondo del lavoro sono necessarie sia una normativa adeguata sia una partecipazione dei lavoratori attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva. **Questa tavola rotonda** intende evidenziare il ruolo dei sindacati nel configurare l'IA sul luogo di lavoro, presentando inoltre l'importanza di un chiaro quadro giuridico che garantisca diritti di informazione, consultazione e contrattazione collettiva. Questo è fondamentale anche per rispondere all'urgente necessità di formazione sul lavoro e di programmi di apprendimento visto che l'IA cambia la natura delle mansioni. **La sessione in gruppo di lavoro** successiva alla tavola rotonda servirà a fornire ai partecipanti un'impostazione adeguata per lo sviluppo di strumenti sindacali adattabili e applicabili sul luogo di lavoro in tutta Europa.

Un sistema di dialogo sociale e di contrattazione collettiva funzionante garantisce non solo che i lavoratori saranno informati tempestivamente sull'introduzione di nuove tecnologie sul lavoro, ma anche la possibilità di negoziare formazioni adeguate sull'uso della nuova tecnologia; di adattare l'organizzazione del lavoro; di aggiornare le necessarie disposizioni di salute e sicurezza; e di stabilire canali per cambiare tecnologie che potrebbero non funzionare a dovere. I lavoratori e i loro rappresentanti sindacali sono quelli che conoscono meglio la realtà degli impatti delle tecnologie IA sul luogo di lavoro perché le loro attività quotidiane ne subiscono direttamente l'impatto. Coinvolgerli non può che migliorare il funzionamento dell'IA e garantire una transizione digitale che funziona per tutti.

I programmi di formazione sul lavoro e di [apprendimento lungo tutto il corso della vita](#) richiedono investimenti massicci e un quadro giuridico corretto. Nella manifattura, l'IA è stata associata alla dequalificazione dei lavoratori, specie quelli con qualificazione media. Questo dà adito a una pericolosa polarizzazione fra lavoratori ad alta e bassa qualificazione. Un buon esempio è quello del motore elettrico, che sta sostituendo il suo predecessore basato sulla combustione interna di carburanti fossili. Gran parte delle diagnosi e delle riparazioni sono fatte dall'IA, lasciando poco spazio ai meccanici, e talvolta anche ai tecnici più qualificati. Il problema della dequalificazione è strettamente legato alle crescenti "mansioni invisibili" create dall'IA. Un processo non è mai totalmente automatizzato perché ci sono sempre mansioni secondarie che i lavoratori devono eseguire al ritmo dell'IA. Può sembrare che la macchina lavori da sola ma di fatto il lavoratore deve sforzarsi di stare al passo, sovente con un ruolo ridotto a premere semplicemente qualche pulsante. Chiaramente non è questa la migliore qualità dei posti di lavoro strombazzata da certe ottimistiche promozioni dell'IA.

Una buona soluzione è una precoce pianificazione e consultazione con i lavoratori e con i loro sindacati nel quadro di adeguati dialoghi sociali e contrattazioni collettive. Questo va fatto a tutti i livelli ma specialmente al livello aziendale, in cui i lavoratori dovrebbero essere invitati a co-progettare l'IA che sarà introdotta. I lavoratori comprendono l'impatto che ha su di loro l'IA; il loro feedback apporta un notevole valore e deve essere preso in considerazione



OCCHI PUNTATI SULL'IA: Far fronte alla digitalizzazione e all'intelligenza artificiale sul luogo di lavoro

23-24 NOVEMBRE 2023

III. Tavola rotonda: La protezione dei dati e cosa significa per i sindacati

Da quando è entrato in vigore nel 2018, il regolamento generale sulla protezione di dati (GDPR) ha dato prova del suo valore per la protezione dei dati personali dei cittadini dell'Unione europea. Negli ultimi cinque anni sono stati comminati quasi 4 miliardi di euro di ammende a società che violano le norme del GDPR. Le ammende sono state emanate contro società big tech come [Meta](#), con casi di uso di dati personali di utenti dei social media; ma anche in casi relativi alla protezione dei lavoratori, come la [sentenza](#) contro la sorveglianza dei lavoratori di H&M.

Il GDPR è un regolamento europeo e si applica tanto ai sindacati quanto ai datori di lavoro in quanto entità che raccolgono e trattano dati. IndustriAll Europe ha pubblicato il suo [Toolbox sul GDPR per sindacalisti](#), che illustra come un sindacato può utilizzare al meglio le norme che proteggono i dati privati dei lavoratori e come schermanli dalla sorveglianza. Il toolbox spiega quali articoli del GDPR si possono utilizzare nelle contrattazioni collettive per garantire il diritto di accesso dei sindacati ai dati dei lavoratori, per contattare iscritti e potenziali iscritti, e per proteggere i dati dei lavoratori. Alcuni [esempi](#) concreti di contratti settoriali che garantiscono il diritto all'accesso digitale sono disponibili nella [banca dati](#) dei contratti collettivi di IndustriAll Europe. Garantire il diritto di accesso dei sindacati ai dati dei lavoratori è fondamentale contro l'uso improprio del GDPR quando i datori citano determinate norme per impedire ai sindacati di contattare i lavoratori

Questa tavola rotonda intende fornire un'analisi più approfondita delle implicazioni della protezione dei dati per i lavoratori e i loro sindacati. Gli illustri relatori evidenzieranno i vantaggi del GDPR per i sindacati, spiegando come utilizzarlo per proteggere i dati personali dei lavoratori e garantire il diritto di accesso.

Due sessioni in gruppo di lavoro per approfondire i nostri scambi:

I partecipanti sono invitati a prendere parte a uno dei tre gruppi di lavoro mirati ad approfondire gli scambi fra i membri dei vari paesi. Ci saranno diverse sessioni in gruppo di lavoro dopo ciascuna tavola rotonda il 23 novembre. I gruppi di lavoro intendono fornire ai partecipanti un forum adatto a riflettere sugli input delle tavole rotonde e per condividere le rispettive realtà nazionali. Discutendo le sfide incontrate come sindacati nell'affrontare l'IA sul luogo di lavoro possiamo andare oltre, verso lo sviluppo di una strategia e di strumenti per configurare l'IA a vantaggio dei lavoratori.

Invitiamo i partecipanti interessati a trovare il loro nome nell'elenco di ciascun gruppo. I gruppi saranno moderati da un membro del segretariato IndustriAll Europe e un membro del comitato/gruppo di lavoro ristretto per le contrattazioni collettive e la politica sociale (CBSP). I moderatori presenteranno le domande guida per il lavoro del gruppo e riferiranno quindi in plenaria.

OCCHI PUNTATI SULL'IA: Far fronte alla digitalizzazione e all'intelligenza artificiale sul luogo di lavoro

23-24 NOVEMBRE 2023

GIORNO 1 - 23 NOVEMBRE 2023, 9:00-15:00 (ora locale)

08:30	Registrazione
09:00	Benvenuto da Isabelle Barthès, Cosegretaria generale ad interim di industriAll Europe
09:10	Scenario generale Tavola rotonda moderata da Isabelle Barthès, Cosegretaria generale ad interim di industriAll Europe <ul style="list-style-type: none">• Thorben Albrecht, Policy Director, IG Metall• Emmanuel Reich, Ricercatore, Syndex• Liisa Halme, Liaison Manager in CB Department, Pro Trade Union• Max Uebe, DG EMPL, Capo unità Futuro del lavoro, Occupazione giovanile Sessione D&R
10:30	Pausa caffè
11:00	Sessione gruppi di lavoro: la realtà sul campo <ul style="list-style-type: none">• Gruppo di lavoro I• Gruppo di lavoro II• Gruppo di lavoro III
12:00	Relazione in plenaria
12:30	Pausa pranzo
13:30	Dare forma all'IA: strumento sindacale Tavola rotonda moderata da Reijo Paananen, Segretario generale, Nordic IN Trade Union <ul style="list-style-type: none">• Igor Oliveira, CAE TK Elevator Portugal• Isabelle Schömann, Vicesegretaria generale, CES• Antonio Ranieri, Capo dipartimento IFP e Competenze, CEDEFOP• Brando Benifei, Capo delegazione italiana, S&D Sessione D&R

OCCHI PUNTATI SULL'IA: Far fronte alla digitalizzazione e all'intelligenza artificiale sul luogo di lavoro

23-24 NOVEMBRE 2023

GIORNO 1 - 23 NOVEMBRE 2023, 15:00-17:00 (ora locale)

15:00	Pausa
15:30	Sessione gruppi di lavoro: dare forma all'IA: quali sono gli strumenti sindacali? <ul style="list-style-type: none">• Gruppo di lavoro I• Gruppo di lavoro II• Gruppo di lavoro III
16:30	Relazione in plenaria
17:00	Osservazioni conclusive Conclusione della 1a giornata
19:00	Cena comune (in hotel, da confermare)

GIORNO 2 - 24 NOVEMBRE 2023, 9:00-11:30 (ora locale)

09:00	Protezione dei dati e implicazioni per i sindacati Tavola rotonda moderata da Martin Jefflén, Segretario internazionale, Unionen <ul style="list-style-type: none">• Aida del Ponce, Ricercatrice senior, ETUI• Klaus Wermeyer, CAE Nokia• Eric Peres, Segretario generale, CNIL• Inese Podgaiska, Segretaria generale, Association of Nordic Engineers Sessione D&R
10:30	Pausa caffè
11:00	Osservazioni conclusive e fasi successive del progetto
11:30	Conclusione del workshop