

Intelligenza artificiale sul luogo di lavoro

Raccomandazioni ai coordinatori e ai rappresentanti dei lavoratori nei CAE e nelle SE

Bruxelles, gennaio 2024 (aggiornamento)

Il presente documento fornisce informazioni e orientamenti ai rappresentanti dei lavoratori nei comitati aziendali europei (CAE) e le società ai sensi dello statuto delle società europee (*Societas Europaea* [SE]), nonché ai coordinatori di industriAll Europe che li assistono, sulla funzione che possono svolgere nell'affrontare il ruolo crescente che l'intelligenza artificiale svolge nella loro multinazionale.

Intelligenza artificiale sul luogo di lavoro: di cosa stiamo parlando esattamente?

L'intelligenza artificiale (IA) è una tecnologia dirompente, che ha un impatto significativo sui lavoratori, sull'occupazione e sulle aziende. La sfida per i sindacati è cogliere le opportunità offerte dall'IA per migliorare le condizioni di lavoro e creare posti di lavoro di qualità, mitigandone gli impatti negativi. I sindacati devono assicurarsi che coloro che oggi svolgono lavori che saranno assunti dall'IA riceveranno la formazione necessaria per svolgere i lavori di domani.

L'IA creerà nuovi posti di lavoro, ma farà scomparire altri lavori. L'IA può contribuire a un processo decisionale rapido e affidabile, ma può anche essere altamente inaffidabile e portare a decisioni ingiuste che discriminano i lavoratori. L'IA può contribuire a un ambiente di lavoro più sicuro, ma può anche portare a eventi imprevedibili o a un comportamento indesiderato della macchina che mette a rischio i lavoratori. Per far sì che l'IA contribuisca effettivamente a migliorare le condizioni di lavoro e a favorire un'occupazione di qualità, i rappresentanti dei lavoratori a tutti i livelli devono attivarsi e dialogare con la direzione sulle condizioni necessarie per proteggere i lavoratori e i loro interessi. È fondamentale portare questo argomento al tavolo delle trattative, poiché le decisioni di investimento di oggi definiranno le condizioni di lavoro di domani e dobbiamo assicurarci che i sistemi di IA acquisiti non compromettano le condizioni di lavoro e un'occupazione di qualità. Queste raccomandazioni pratiche rappresentano una prima introduzione all'IA su come affrontare l'argomento nel quadro del vostro lavoro nel CAE.

Al momento della stesura, non esiste ancora una definizione universale ufficialmente concordata di IA perché può variare da un contesto (un'azienda, un settore) a un altro. In questo documento, l'IA si riferisce a dispositivi digitali, robot e software, che eseguono attività comunemente associate all'intelligenza



umana. L'IA imita i dati basati sull'intelligenza umana da cui è alimentata e può cambiare il suo comportamento in base al feedback acquisito.¹

I sistemi di IA possono essere **chatbot** che utilizzano l'IA per trovare rapidamente risposte ai problemi che si verificano di frequente. L'IA può anche supportare un'azienda con **previsioni e pianificazione della domanda**. Altri sistemi di IA contribuiscono ad **aumentare l'efficienza energetica e delle risorse**. L'IA può essere utilizzata anche come strumento per **garantire la qualità di un prodotto**. La tecnologia di **manutenzione predittiva** consente di prevedere quando è necessario eseguire la manutenzione di una macchina e contribuisce a ridurre i tempi di inattività dovuti a difetti. **L'IA nella gestione delle risorse umane** può elaborare i dati sui lavoratori e sulle loro prestazioni e fornire raccomandazioni sulle domande relative alla gestione dei lavoratori. Queste raccomandazioni possono, ad esempio, aiutare i responsabili delle risorse umane nella pianificazione del personale, ma anche nelle decisioni su chi assumere, chi promuovere o a chi negare un aumento salariale. Questi sono solo alcuni esempi delle numerose applicazioni dell'IA sul luogo di lavoro.²



RIFERIMENTO

REGOLAMENTO GENERALE SULLA PROTEZIONE DEI DATI (2016)

[Disponibile in diverse lingue](#)

Il regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) è un regolamento UE che si applica direttamente a tutti gli Stati membri dell'UE. Il regolamento salvaguarda i dati di chiunque risieda nell'UE e si applica alle organizzazioni in tutto il blocco. Per i sindacati, è essenziale capire come utilizzare il regolamento per:

- rispettare il regolamento nel trattamento dei dati degli iscritti
- garantire che i dati dei lavoratori siano protetti sul luogo di lavoro e che i datori di lavoro non raccolgano e trattino i dati privati dei lavoratori
- opporsi ai datori di lavoro che utilizzano erroneamente il regolamento per minare le attività sindacali

Si veda [industriAll Europe's GDPR Toolbox](#) per sindacalisti

Negli ultimi anni sono emersi tentativi di regolamentare lo sviluppo e l'uso dell'IA. A livello globale, l'UNESCO ha adottato una [raccomandazione sull'etica dell'intelligenza artificiale](#) (2021), mentre l'OCSE ha elaborato [principi sull'IA](#) (2019) che si concentrano su come i governi e altri attori possono plasmare un approccio incentrato sull'uomo per un'intelligenza artificiale affidabile. A livello europeo, il gruppo di esperti ad alto livello della Commissione europea sull'IA ha pubblicato [orientamenti etici per un'IA affidabile](#) (2019).

Al di là dei principi, degli orientamenti e delle raccomandazioni, nel 2021 la Commissione europea ha presentato una proposta per le primissime norme giuridicamente vincolanti dell'UE in materia di IA, denominata progetto di [legge sull'intelligenza artificiale](#).³ Al momento della stesura (gennaio 2024), è in

¹ Per approfondire le vostre conoscenze sull'IA, è possibile consultare corsi online come [Elements of AI](#), un corso sviluppato dall'Università di Helsinki (disponibile in oltre 25 lingue).

² Per ulteriori esempi di applicazioni di IA nel settore manifatturiero, si veda la relazione della Commissione europea (2022) [AI Watch: AI uptake in manufacturing](#).

³ Anche un [progetto di direttiva europea sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali](#) è attualmente in discussione e presenta estesamente la questione della gestione algoritmica.



corso l'adozione definitiva della legge dell'UE sull'IA. Questa mira ad assegnare le applicazioni di IA a quattro diverse categorie di rischio: applicazioni che presentano un rischio inaccettabile e sono pertanto vietate; applicazioni che presentano un rischio elevato e devono essere soggette a requisiti specifici di IA e a una valutazione della conformità; applicazioni che presentano un rischio minimo e sono principalmente consentite, ma soggette a obblighi di trasparenza; e applicazioni che non presentano alcun rischio.⁴ I diritti dei lavoratori e il coinvolgimento nelle decisioni connesse all'introduzione dell'IA sul luogo di lavoro sono anche al centro della proposta di legge europea sull'IA che prevede:

- L'obbligo di consultare i lavoratori e i loro sindacati prima di introdurre l'IA sul luogo di lavoro
- L'obbligo di effettuare una valutazione dell'impatto sui diritti fondamentali in seguito all'introduzione dell'IA
- Una clausola di apertura per i legislatori nazionali al fine di limitare l'uso dei sistemi di IA per tutelare i diritti dei lavoratori

Senza attendere l'adozione definitiva della legge dell'UE sull'IA, la Commissione europea sta moltiplicando le iniziative per istituire un quadro UE che disciplini l'IA, come il "pacchetto innovazione sull'IA" che ha lanciato alla fine di gennaio 2024 e che include, tra l'altro, l'istituzione di un ufficio IA in seno alla Commissione europea⁵.

I sindacati, compresi i rappresentanti a livello aziendale, dovrebbero passare all'offensiva per plasmare un'IA lecita, non discriminatoria e giusta sul luogo di lavoro che rispetti i seguenti principi⁶:

- L'essere umano deve sempre rimanere al comando e mantenere il pieno controllo. Il campo di azione dell'IA deve essere chiaramente definito e trasparente, sia per l'uomo che per la macchina
- L'adattabilità e la tolleranza di errore devono essere chiaramente definite
- Le decisioni prese dall'algoritmo devono essere trasparenti e contestabili, in particolare attraverso una consultazione significativa e permanente dei lavoratori
- Non si devono imporre obiettivi irragionevoli
- L'IA deve aiutare ad alleviare il lavoro umano. Deve aumentare il lavoro umano, anziché sostituirlo
- Occorre creare spazio per attività più creative in un ambiente di lavoro sicuro
- Tutti i lavoratori devono avere le giuste competenze a loro disposizione per lavorare con l'IA e dovrebbe essere sviluppata una strategia di riqualificazione e miglioramento delle competenze che garantisca una transizione digitale giusta per tutti

Raccomandazione 1 **Sviluppare la propria strategia sindacale**

Come rappresentanti dei lavoratori in una multinazionale, avete un ruolo da svolgere: siate proattivi! Non aspettate che la direzione vi informi sullo sviluppo dell'IA sul luogo di lavoro che potrebbe aver deciso unilateralmente. Decidete voi stessi, valutate i diversi scenari possibili e decidete con un'agenda sindacale il modo in cui i lavoratori e l'IA dovrebbero lavorare insieme.

⁴ Per ulteriori informazioni, si veda la [presentazione di industriAll Europe](#) sul progetto di legge sull'IA.

⁵ Maggiori informazioni sul pacchetto innovazione sull'IA della Commissione europea sono disponibili online [qui](#).

⁶ Si veda la posizione di industriAll Europe (2022) "All eyes on AI. Artificial intelligence as a challenge and an opportunity for workers and their representatives (in [inglese](#), [francese](#), [tedesco](#)).



Tenere i rapporti con la propria organizzazione sindacale nazionale e con industriAll Europe

Le organizzazioni sindacali hanno lavorato su analisi dettagliate relative alla sfida dell'IA e hanno elaborato richieste sindacali ambiziose, personalizzate per settori specifici. Mettetevi in contatto con la vostra federazione sindacale nazionale e con il segretariato industriAll Europe per imparare dalle pratiche/iniziative nel vostro Paese, nell'UE e nelle aziende del vostro settore.

SUGGERIMENTO!

Chiedete al vostro sindacato informazioni sulle banche dati esistenti (governative o accademiche) che forniscono informazioni sui sistemi di IA attualmente in uso e sulle politiche pubbliche sull'IA, ad esempio:

- **Germania:** Il [Plattform Lernende Systeme](#) elenca i sistemi di autoapprendimento e di IA sviluppati in Germania dalla scienza, dall'industria e dalla società.
- **Polonia:** [AI Poland](#) fornisce una panoramica degli eventi, dei prodotti e dei servizi di IA offerti dalle aziende con sede in Polonia, dalle università e dai servizi pubblici.
- **Tutti i Paesi:** [Nesta](#), un ente benefico con sede nel Regno Unito, ha progettato una mappa globale di governance dell'IA.
- **Tutti i Paesi:** Il [Center for AI and Digital Policy](#) analizza le procedure di IA e le strategie nazionali in 50 Paesi.
- **Tutti i Paesi:** [AlgorithmWatch](#) monitora e valuta i processi decisionali algoritmici che hanno un impatto sociale.

Inoltre, molti Paesi hanno adottato strategie nazionali di IA dedicate che vale la pena considerare quando si sviluppa la propria agenda sindacale:

- Austria, [tedesco e inglese](#)
- Repubblica Ceca, [inglese](#)
- Finlandia, [inglese](#)
- Francia, [francese](#)
- Germania, [tedesco](#)
- Irlanda, [inglese](#)
- Italia, [inglese](#)
- Polonia, [polacco](#)
- Portogallo, [inglese](#)
- Spagna, [inglese](#) (panoramica), [spagnolo](#) (testo completo)
- Regno Unito, [inglese](#)

Le organizzazioni sindacali possono inoltre informarvi meglio sugli ultimi sviluppi in materia di strategie di IA discusse con i responsabili politici a livello nazionale, europeo e globale. Oltre a seguire da vicino i dibattiti politici, la vostra organizzazione sindacale nazionale e il segretariato industriAll Europe sono in contatto permanente con i responsabili politici nazionali ed europei che vorrebbero conoscere la vostra



esperienza concreta riguardo alle discussioni sull'IA nella vostra azienda e sarebbero di sostegno nella segnalazione di casi problematici.

Tenere i rapporti e coordinarsi con i rappresentanti dei lavoratori della propria azienda, a livello nazionale e locale

È importante che vi sia un forte coordinamento tra i livelli europeo e nazionale. Nuove tecnologie devono essere discusse sia a livello nazionale che di CAE. Se le politiche vengono concordate a livello europeo, è importante condividerle anche a livello nazionale, e viceversa. Se si avviano politiche o si concludono accordi a livello nazionale, assicuratevi di informare il CAE/CAE-SE.

I motivi per stabilire un forte legame e garantire un buon flusso di informazioni tra il CAE/CAE-SE e i rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale e locale sono molteplici:

- **Questo è il modo migliore per individuare tempestivamente misure relative all'IA, che possono essere pianificate in un Paese prima di diventare transnazionali.**
- **Questo è il modo migliore per imparare gli uni dagli altri, condividere e scambiare le migliori pratiche** (ad esempio apprendere che è stato concluso un contratto sull'IA in un Paese potrebbe avere un effetto di ricaduta se divulgato ampiamente nella vostra rete).
- **Questo è il modo migliore per sfruttare appieno e beneficiare dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione, che esistono non solo a livello europeo, ma anche a livello nazionale** (compreso il diritto dei comitati per la salute e la sicurezza di accedere a informazioni complete, come la valutazione dei rischi o le relazioni sulle misure preventive, e di ricevere l'assistenza di esperti).
- **In ultima analisi, è a livello nazionale e locale che verrà implementata l'IA.**

Sviluppare e alimentare le competenze in materia di digitalizzazione

Il CAE/CAE-SE ha anche il diritto alla formazione e quello di invitare esperti alle riunioni del CAE/CAE-SE, che possono formare/istruire sull'IA. Questo faciliterà le discussioni con la direzione.

Raccomandazione 2 Impegnarsi in azienda

L'intelligenza artificiale sul luogo di lavoro è un argomento per il dialogo sociale! Questo principio fondamentale è al centro dell'importante accordo quadro sulla digitalizzazione concluso dalle parti sociali intersettoriali europee nel giugno 2020. Hanno convenuto che un approccio di partenariato tra datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanti deve disciplinare le decisioni sulla trasformazione digitale di un'azienda affinché vengano colte appieno le opportunità, vengano mitigati i rischi e sia applicato correttamente il quadro giuridico.



 **RIFERIMENTO**

THE EUROPEAN SOCIAL PARTNERS' FRAMEWORK AGREEMENT ON DIGITALISATION (2020)

Disponibile in [inglese](#)

L'accordo quadro autonomo adottato nel 2020 fornisce orientamenti chiari per la gestione della trasformazione digitale attraverso il dialogo sociale su quattro temi chiave:

- Competenze digitali e tutela dell'occupazione
- Modalità di connessione e disconnessione
- Intelligenza artificiale e garanzia del principio che "l'essere umano ha il controllo"
- Rispetto della dignità umana e monitoraggio

L'accordo quadro europeo dovrà essere attuato, ove necessario, dai sindacati e dai datori di lavoro a livello nazionale, settoriale e aziendale.

Considerare l'intelligenza artificiale come argomento per la contrattazione collettiva è una tendenza piuttosto recente. Esistono alcuni esempi di accordi nazionali o settoriali. Nel 2019 le parti sociali intersettoriali finlandesi hanno concordato principi comuni sulla digitalizzazione e l'intelligenza artificiale (si veda [Digitalising Finland is an opportunity: a big leap forward in employee wellbeing and in labour productivity](#)).

A livello aziendale, inconformità alle direttive sui CAE e le SE, i CAE/CAE-SE hanno il diritto di essere informati e consultati "in particolare sulla situazione e la probabile tendenza dell'occupazione e degli investimenti, e sulle **modifiche sostanziali riguardanti l'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o processi di produzione...**". Poiché i cambiamenti tecnologici avranno spesso effetti sull'occupazione, sugli investimenti e sicuramente introdurranno nuovi metodi di lavoro e di produzione, è chiaro che si tratta di un argomento che rientra nell'ambito di applicazione dei CAE/CAE-SE.

In qualità di membri del CAE/CAE-SE, dovrete dedicare del tempo alle vostre riunioni per condividere gli sviluppi nei diversi Paesi anche quando si tratta di cambiamenti tecnologici. Inoltre, è necessario assicurarsi che gli investimenti nelle nuove tecnologie e le loro conseguenze siano affrontati nelle riunioni con la direzione centrale.

Raccomandazione 3 **Discutere con la direzione**

Promuovere l'IA nel lavoro del CAE/CAE-SE e discuterne con la direzione. Attenzione: non si tratta di una discussione una tantum, ma di una discussione che deve svolgersi regolarmente. Notare che i sistemi di IA possono essere sistemi di apprendimento. Una volta implementate, le applicazioni di apprendimento automatico possono evolversi costantemente e cambiare il loro scopo, il loro funzionamento e il modo in cui elaborano i dati. Sono necessari controlli di routine per garantire che i lavoratori e i loro dati siano adeguatamente protetti.





SUGGERIMENTO!

Richiedete una mappatura di tutti i sistemi di IA in uso nella vostra azienda o che stanno per essere implementati (Dove? Quali? Per cosa?).

Chiedete alla direzione di elaborare una valutazione d'impatto del sistema di IA da introdurre sul luogo di lavoro, con particolare riguardo all'impatto sui diritti fondamentali (ad esempio rischi di discriminazione, ecc.) e sull'occupazione (ad esempio, numero di posti di lavoro interessati, esigenze in materia di competenze).

Suggerite alla direzione di creare la posizione di contabile dei dati, il cui compito è quello di controllare e riferire annualmente sull'uso dei sistemi di IA, nel modo in cui un contabile finanziario controlla e riferisce sulla situazione finanziaria.

L'IA è un fenomeno poliedrico. Non si tratta di un solo argomento (protezione dei dati o competenze digitali) da inserire di tanto in tanto nell'ordine del giorno della riunione del CAE/CAE-SE. Si tratta di un concetto molto più ampio, con molti aspetti diversi, nonché di un processo continuo che richiede un monitoraggio regolare.

Si consiglia ai membri del CAE/CAE-SE di sollevare i seguenti argomenti con la direzione centrale e **di avviare attività di informazione e consultazione**, con il sostegno di esperti, sul probabile impatto dell'IA (per ogni Paese) sui seguenti argomenti:

Strategia aziendale

- Esiste una strategia generale in materia di IA nell'azienda e che aspetto ha?
- L'azienda sta pianificando di modificare il proprio modello o strategia aziendale a causa dell'IA (ad esempio, l'uso della manutenzione predittiva, la progettazione e la personalizzazione automatizzate, l'ottimizzazione della pianificazione)?
- In che modo l'introduzione dell'IA dovrebbe migliorare la posizione di mercato dell'azienda?
- L'IA sarà sviluppata internamente o da aziende esterne? Se sviluppata all'esterno, in che modo verranno eseguiti la manutenzione e il monitoraggio (ad esempio, competenze esterne sul sistema, contratti di manutenzione a lungo termine, possibilità di manutenzione interna)?



Investimenti in IA

- In quali settori l'azienda sta investendo in IA?
- Quali sono gli aumenti di produttività previsti/raggiunti con l'introduzione dell'IA?
- Qual è il costo dell'investimento in IA e il ritorno sull'investimento previsto?
- In che modo i lavoratori sono coinvolti nel collaudare e implementare l'IA? Come vengono utilizzate le esperienze dei lavoratori per migliorare i processi?

Occupabilità e condizioni di lavoro

- In che modo cambierà l'occupazione nell'azienda in relazione all'introduzione dell'IA: creazione, trasformazione, distruzione o trasferimento di posti di lavoro? Suddividere le informazioni per qualifica e sesso.
- In che modo cambieranno la qualità dell'occupazione e le condizioni di lavoro nell'azienda in relazione all'introduzione dell'IA?
- Che tipo di supervisione umana viene effettuata per controllare i processi delle RU gestiti dall'IA (ad esempio assunzioni, avanzamento professionale, incluse promozioni e aumenti salariali)?
- Come si è sviluppato il rapporto tra profili a bassa qualifica (\leq istruzione secondaria superiore) e profili ad alta qualifica?
- In che modo l'introduzione dell'IA ha modificato l'orario di lavoro?
- Quali meccanismi di ricorso sono in atto per garantire che i lavoratori possano contestare le decisioni algoritmiche che li riguardano?

Contenuto e organizzazione del lavoro

- In che modo l'IA influenzerà i processi lavorativi, nonché la capacità dei lavoratori di influenzare la propria pianificazione e i propri processi di lavoro?
- In che modo l'IA influisce sull'occupazione (nuove attività emergenti, nuovi posti di lavoro)?
- In che modo l'IA ha influenzato il carico di lavoro? È aumentato o diminuito?
- Come è organizzato il lavoro? Il lavoro è controllato da esseri umani che lavorano con macchine, o il lavoro è pianificato per "adattare le macchine"?
- L'IA fornisce ai lavoratori più autonomia o, al contrario, un maggiore controllo e procedure di lavoro poco flessibili? I lavoratori sono in grado di esercitare la supervisione sui sistemi di IA?



Formazione e sviluppo delle competenze

- In che modo l'azienda sta lavorando alla pianificazione strategica a lungo termine delle competenze (identificazione delle esigenze in materia di competenze per il futuro e sviluppo di corrispondenti offerte di formazione)?
- Quali diversi tipi di competenze saranno richieste in futuro, in particolare per quanto riguarda l'interazione uomo-macchina (HMI) e l'interazione uomo-computer (HCI)? In che modo l'azienda intende assicurarsi che i lavoratori comprendano i propri ruoli e compiti nell'ambito del proprio lavoro e nei confronti della macchina?
- Tutti i lavoratori hanno accesso a programmi di riqualificazione e miglioramento delle competenze?
- Qual è il numero di ore di formazione in IA (rispetto al numero totale di ore di formazione per lavoratore, visualizzato da ciascun gruppo di qualifica)? Quali sono le proiezioni per il prossimo anno?
- La politica di formazione relativa all'IA include lo sviluppo di competenze personali, come capacità di risoluzione dei problemi, pensiero critico, ...?
- Qual è l'ammontare dei finanziamenti stanziati per la formazione/l'istruzione?
- In che modo i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori sono coinvolti nelle politiche di sviluppo delle competenze e di formazione a livello regionale e nazionale?

Monitoraggio del comportamento e delle prestazioni dei lavoratori

- Come vengono monitorate le prestazioni e il comportamento dei lavoratori, sia nel lavoro interno che esterno (ad esempio, tramite dispositivi di localizzazione GPS, geolocalizzazione su dispositivi mobili, su auto aziendali,)?
- In che modo l'azienda rispetta i propri obblighi legali in materia di riservatezza dei dati (ad esempio, non monitorando i lavoratori al di fuori dell'orario di lavoro)?
- Come viene eseguita la profilazione automatizzata sui lavoratori e in che modo questi possono accedere ai loro profili?
- Quali strumenti di analisi del pacchetto Microsoft Office 365 vengono utilizzati? Chi ha accesso a questi dati? A quale scopo vengono conservati e per quanto tempo? (ad es. MyAnalytics, WorkplaceAnalytics, ...)⁷

⁷ Strumenti come MyAnalytics o WorkplaceAnalytics possono tenere traccia del comportamento degli utenti. In base a parametri quali battute di tasti o tempo di permanenza in un'applicazione specifica, è possibile eseguire il controllo delle prestazioni. Poiché questi sistemi sono altamente inaffidabili e questo può portare a un monitoraggio illimitato e in tempo reale del lavoratore, è necessario evitare l'uso di Microsoft Office 365 per il monitoraggio e il controllo delle prestazioni.



Protezione dei dati del personale

- In che modo le informazioni sui lavoratori saranno condivise con il CAE/CAE-SE e con i rappresentanti dei lavoratori?
- Qual è la politica aziendale in materia di protezione dei dati? Dove sono memorizzati i dati, dove si trovano i server e sotto quale giurisdizione? Come vengono utilizzati i dati? Chi ha accesso ai dati? I dati dei lavoratori vengono venduti a imprese esterne? Quali diritti hanno i lavoratori per accedere alle informazioni che l'azienda ha su di loro?
- In che modo l'azienda si assicura che i sistemi di IA siano conformi al regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR)?
- Esiste una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati⁸? Quali sono le fonti dei dati e in che modo è garantito il diritto di accedere alla valutazione d'impatto?

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

- Quali nuove tecnologie/IA può introdurre l'azienda per proteggere meglio la salute e la sicurezza dei lavoratori?
- L'IA ha liberato i lavoratori da alcuni compiti gravosi o, al contrario, ha aumentato la pressione fisica e psicologica?
- L'impatto dell'IA sulla salute e la sicurezza sul lavoro è controllato (ad esempio, lo stress sul lavoro dovuto all'intensificazione del lavoro)? È stata effettuata una valutazione dei rischi? Come vengono associati a questo i lavoratori? La valutazione dei rischi è aggiornata regolarmente?

industriAll Europe e le sue organizzazioni affiliate sono qui per assistervi. Per qualsiasi domanda, suggerimento o se avete bisogno di assistenza specifica per promuovere il dialogo sull'IA con la direzione o i responsabili politici, contattate:

- ⇒ **La vostra organizzazione sindacale nazionale**
- ⇒ **Il coordinatore industriAll Europe che assiste la vostra DSN, il vostro CAE o CAE/SE**
- o
- ⇒ **Il team dedicato industriAll Europe**

Aurora Rossi

Consulente per le politiche
Esperta in materia di IA

aurora.rossi@industriall-europe.eu

+32 488 285 694

Bruno Demaitre

Consulente senior per le politiche
Esperto in materia di CAE

bruno.demaitre@industriall-europe.eu

+32 476 540 990

⁸ Ai sensi dell'articolo 35 del GDPR (direttiva di riferimento).



Per saperne di più...

industriAll Europe ha lavorato sull'intelligenza artificiale negli ultimi anni. Qui di seguito è riportata una raccolta di posizioni e studi esistenti che possono essere utili per le vostre discussioni a livello di CAE/CAE-SE.

Posizioni di industriAll Europe per argomento

Intelligenza artificiale	Documento di posizione (2022) <i>All eyes on AI. Artificial intelligence as a challenge and an opportunity for workers and their representatives</i> , inglese , francese , tedesco
	Contributo di industriAll Europe alla consultazione pubblica sul progetto di legge sull'IA (2021), inglese
	Documento programmatico (2019) <i>Artificial Intelligence: Humans must stay in command</i> , inglese
Utilizzo dei dati	Documento programmatico (2017) <i>Sharing the value added from industrial Big Data fairly. The know-how of EU industrial workers must not be stolen by Big Data monopolists</i> , inglese

Posizioni di industriAll Europe per settore

Industrie metallurgiche, metalmeccaniche e tecnologiche	Dichiarazione congiunta (2023) <i>Artificial intelligence in the MET industries. industriAll Europe & Ceemet joint conclusions</i> , inglese , francese , tedesco
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione	Documento di posizione (2021) <i>industriAll European Trade Union Action Plan. The European ICT sector at a crossroads</i> , inglese , francese , tedesco

