



La digitalizzazione del lavoro e dell'occupazione. Un rischio o un'opportunità per i lavoratori?

Alcune riflessioni a partire dal Progetto

**Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo quadro delle parti sociali europee
sulla digitalizzazione**

L'attuale scenario del mercato del lavoro è caratterizzato da una visibile accelerazione dei cambiamenti dovuta all'impatto delle nuove tecnologie che vedono l'adozione dell'automazione, della robotizzazione, dell'intelligenza artificiale (AI) e degli algoritmi.

Tutti sentiamo che il mondo sta cambiando. Alla fine del 2022 ChatGPT ha battuto il record di un milione di utenti in meno di una settimana. All'inizio del 2023 ChatGPT ha raggiunto più di 100 milioni di utenti al mese.

Ormai non è possibile prescindere dall'utilizzo dell'intelligenza artificiale nel luogo di lavoro.

Preparazione ai cambiamenti

La consapevolezza di questi processi si è resa evidente nel corso della realizzazione del progetto "**Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione**" che è stato appena concluso.

Nel periodo di due anni in cui ha avuto corso questo progetto il fenomeno della digitalizzazione e dell'automazione del mercato del lavoro ha subito un'accelerazione significativa e irreversibile, motivo per cui le parti sociali e soprattutto i sindacati sentono il bisogno di adattarsi a questo cambiamento il prima possibile.



È sempre più diffuso nelle aziende l'uso dell'intelligenza artificiale, che sistematicamente sostituisce i lavori d'ufficio più semplici, costringendo sia le aziende che i dipendenti a cambiare o aggiornare le proprie competenze digitali.

È chiaro ormai che la digitalizzazione può contribuire alla riduzione del numero delle mansioni ripetitive precedentemente svolte dal personale e ad una maggiore efficienza.

Tuttavia, questo processo desta anche molti timori relativamente all'occupazione ed alla discriminazione che deriva dalla gestione algoritmica. Al giorno d'oggi sempre più importante sta diventando il diritto alla disconnessione, in particolare per il mantenimento dell'equilibrio mentale. Per questo, la preparazione dei sindacati all'attività di avvio della contrattazione collettiva in questo ambito ha costituito l'asse principale del progetto.

L'applicazione del diritto alla disconnessione è di grande importanza di fronte agli squilibri tra lavoro e vita privata o rispetto all'uso dell'intelligenza artificiale per aumentare la sorveglianza e intensificare il lavoro.

Dato il potenziale ancora inesplorato dell'impatto delle nuove tecnologie digitali sull'ambiente di lavoro, i sindacati devono essere fin d'ora pronti a identificare correttamente i rischi derivanti dall'implementazione delle nuove tecnologie nelle aziende, al fine di tutelare efficacemente gli interessi e i diritti dei lavoratori.

Sempre più spesso nell'ambiente di lavoro compaiono software di tracciamento, di sorveglianza (ad esempio, quelli che monitorano la frequenza della pressione dei tasti) e di gestione dell'efficienza. In numerose aziende vengono installate telecamere per controllare i dipendenti. Di uso comune è il software per la selezione del personale che viene utilizzato anche per le promozioni.

Il ruolo cruciale delle parti sociali

I leader sindacali devono essere pronti a discutere con i datori di lavoro su temi – da inserire in un accordo scritto - quali la trasparenza nell'uso della gestione algoritmica e una chiara regolamentazione sull'adozione e l'uso degli algoritmi. I lavoratori hanno il diritto di essere informati sugli strumenti di gestione algoritmica e di contestare quelli che ritengono dannosi. La funzione degli algoritmi è quella di supportare il lavoro dei manager, ma non di sostituirli. I sindacati dovrebbero reclamare per i lavoratori l'accesso a tutti i dati raccolti su di loro e a tutte le valutazioni algoritmiche della loro efficienza, e inoltre il diritto di veder cancellati i loro dati personali quando lasciano il posto di lavoro.

Tenendo conto del dinamismo del progresso tecnologico e sociale, la relazione finale del progetto fornisce una serie di linee guida e suggerimenti per le attività sindacali da svolgere in un ambiente di lavoro sempre più permeato dalle nuove tecnologie.



I sindacati hanno quindi il diritto di chiedere spiegazioni sul funzionamento degli algoritmi, devono conoscere le modalità di raccolta, archiviazione e ricerca dei dati personali dei dipendenti ottenuti dai datori di lavoro attraverso le tecnologie digitali.

Questi dati vanno gestiti in conformità alle disposizioni del GDPR. Questioni come queste sono state oggetto di corsi di formazione realizzati nell'ambito del progetto, che si basavano su un manuale dedicato contenente indicazioni su come tenere il passo con i cambiamenti dovuti alla digitalizzazione dei posti di lavoro.

I sindacati devono essere consapevoli della rapida crescita del mercato delle tecnologie di intelligenza artificiale. Si stima che nel 2025 il mercato dell'intelligenza artificiale crescerà del 26%.

Gli analisti stimano che entro il 2026 il valore del mercato statunitense dell'intelligenza artificiale sarà di quasi 300 miliardi di dollari.

La seconda economia mondiale, la Cina, avrà un'industria dell'intelligenza artificiale del valore di circa 40,6 miliardi di dollari entro il 2026. Entro il 2030. Il Regno di Mezzo avrà una quota del 26,1% del mercato globale dell'intelligenza artificiale.

Non stare fermi

È necessaria quindi, come si sottolinea nei Piani d'azione nazionali sviluppati dalle parti sociali nel corso del progetto, la formazione, anche in termini di riqualificazione dei lavoratori in seguito all'adozione di nuove tecnologie. Questi piani non solo forniscono gli orientamenti per le attività future, ma possono anche servire come quadro di riferimento in caso di controversie, incomprensioni o addirittura conflitti aperti tra le parti interessate.

Il Piano d'azione polacco sulla digitalizzazione sarà oggetto di ulteriori lavori del Consiglio per il dialogo sociale. Tutti i documenti di cui sopra ed altre informazioni sul progetto EFAD sono disponibili sul sito web all'indirizzo: <https://www.solidarnosc.org.pl/projekty-i-dokumenty/cyfryzacja-ryнку-pracy-projekt-efad/>

Tuttavia, nell'epoca della digitalizzazione e della globalizzazione resteranno fondamentali competenze quali l'intelligenza emotiva e l'empatia. Sarà sempre più apprezzata la capacità di comprendere e gestire le emozioni - proprie e quelle degli altri – che facilita la collaborazione e il lavoro di squadra, sia in presenza che negli ambienti virtuali. È inoltre importante che l'upskilling e l'acquisizione di competenze digitali siano saldamente inseriti nei contratti collettivi, da cui la necessità di contrattare collettivamente le competenze e le abilità.



I piani strategici aziendali e le politiche pubbliche si concentreranno necessariamente sulla riqualificazione e sull'aggiornamento professionale attraverso la formazione professionale permanente. Il loro obiettivo è tutelare l'occupazione, perchè lo spettro della disoccupazione tecnologica non diventi per molti lavoratori una triste realtà.

Ricordiamo che per rappresentare i lavoratori in modo efficace i sindacati devono imparare a tenersi aggiornati sulle tendenze di base dello sviluppo dell'IA e degli algoritmi. Essi pervadono sempre più numerose aree della nostra vita. Non solo, ma stanno diventando un business di sempre crescenti dimensioni: la tecnologia di raccomandazione di Netflix, ad esempio, vale 1 miliardo di dollari all'anno. Molti consumatori probabilmente concordano sul fatto che l'uso dell'intelligenza artificiale da parte di Netflix è uno dei suoi maggiori punti di forza.

La piattaforma di streaming utilizza l'intelligenza artificiale per personalizzare le raccomandazioni e adattarele agli interessi degli spettatori.

Contrariamente a quanto si teme l'intelligenza artificiale non sostituirà necessariamente il lavoro umano, ma di per sé è una rivoluzione che cambierà il nostro modo di lavorare e farà nascere professioni del tutto nuove.

Chi saprà adattarsi e imparare ad usare i nuovi strumenti sarà meglio equipaggiato per avere successo nel mercato del lavoro del futuro. Ricordiamo però che nonostante la sua capacità di elaborare informazioni molto rapidamente e di eseguire compiti ripetitivi con precisione, l'intelligenza artificiale non è ancora in grado di replicare la creatività, l'empatia e l'innovazione umana.



Progetto 101051759

**Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo quadro delle parti sociali europee
sulla digitalizzazione**

cofinanziato dall'Unione Europea



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**