

Digitalizzazione

La rivoluzione dell'IA come opportunità: partecipazione attiva per il mondo del lavoro di domani

L'intelligenza artificiale (IA) sta prendendo sempre più piede nelle aziende e nelle organizzazioni dell'Alto Adige. L'IPL invia un messaggio chiaro al riguardo: questa rivoluzione comporta sì dei rischi per i lavoratori, ma allo stesso tempo offre enormi opportunità. “Proprio i sindacati dovrebbero assumere un ruolo chiave nel veicolare attivamente questo cambiamento tecnologico” sottolinea il Direttore IPL Stefan Perini, una valutazione confermata anche dalle prime conclusioni tratte da diversi eventi a tema organizzati dall'Istituto.

L'intelligenza artificiale è ancora agli albori in molte aziende, ma è già certo che cambierà profondamente il mondo del lavoro. Tradotto nel contesto altoatesino, l'IPL | Istituto Promozione Lavoratori non prevede tanto la scomparsa di intere professioni, quanto piuttosto un cambiamento all'interno di molte attività: in futuro, a essere gestite dall'IA saranno infatti soprattutto le routine automatizzabili. Anche uno sguardo alle precedenti rivoluzioni tecnologiche mostra che il lavoro non scomparirà, ma subirà una trasformazione radicale. Da un punto di vista positivo, ciò può portare a un notevole alleggerimento del carico di lavoro, a compiti più interessanti e a una maggiore sicurezza sul lavoro. “Se la utilizziamo correttamente e mettiamo i paletti giusti, l'IA può essere un vantaggio per i lavoratori” spiega il Direttore IPL Perini. Allo stesso tempo, cresce tuttavia la pressione all'adattamento: in futuro i lavoratori dovranno utilizzare le applicazioni di intelligenza artificiale in modo sempre più sicuro e produttivo. Affinché le opportunità prevalgano e i rischi rimangano limitati, le parti sociali devono quindi accompagnare attivamente il cambiamento. Secondo l'IPL, il percorso verso un'IA incentrata sull'uomo prevede quattro fasi: creazione di consapevolezza, sviluppo delle conoscenze, rivendicazione dei diritti e partecipazione attiva.

#1: Consapevolezza - Indicare chiaramente opportunità e rischi

I lavoratori non dovrebbero affrontare la nuova tecnologia con una paura invalidante. L'IA non è infatti una forza della natura che si abbatte su di loro, bensì un processo tecnologico modellabile. È tuttavia fondamentale sviluppare una consapevolezza dell'ambivalenza della tecnologia: dove si profilano rischi come sorveglianza, intensificazione del lavoro o decisioni poco trasparenti? E dove si aprono nuove opportunità, per esempio per alleviare lo stress fisico e mentale o migliorare l'ambiente di lavoro? I sindacati sono chiamati a ridurre le paure e a concentrare l'attenzione sui margini di manovra. Il ricercatore IPL Michael Paler precisa: “Se l'IA viene intesa come uno strumento che supporta le persone invece di sostituirle, aumenta anche la disponibilità alla formazione continua e all'applicazione costruttiva”.

#2: Conoscenza - L'AI Act europeo come base

Un'approfondita conoscenza del quadro giuridico è fondamentale per utilizzare l'intelligenza artificiale in modo competente ed efficace. Con il regolamento europeo sull'IA (AI Act 2024/1689) e la legge nazionale n. 132/2025, ora esistono chiare "linee di demarcazione". L'AI Act definisce un quadro basato sul rischio: i sistemi ad alto rischio, come l'IA per le decisioni relative a candidature, promozioni o licenziamenti, sono per esempio soggetti a severi requisiti di trasparenza e supervisione umana; i sistemi a basso rischio, come i comuni chatbot (ChatGPT, Gemini...), devono invece soddisfare principalmente gli obblighi di protezione dei dati e trasparenza. Particolarmente importante è l'articolo 4: gli operatori di sistemi di IA devono garantire che il proprio personale disponga di competenze sufficienti in materia. "La qualificazione dei dipendenti - sottolinea Paler - è obbligatoria dal febbraio 2025. I sindacati devono premere affinché le aziende soddisfino queste richieste, in quanto la competenza è la migliore protezione dai rischi della digitalizzazione, anche per le aziende stesse".

#3: Diritti - Rafforzare la trasparenza e la tutela

La legislazione offre ai lavoratori e ai loro rappresentanti strumenti efficaci, i quali devono però essere utilizzati in modo coerente. La legge italiana n. 132/2025 non solo sottolinea che l'uso dell'IA deve rispettare la dignità umana e non deve essere discriminatorio, ma l'articolo 11 formula addirittura un mandato positivo: l'IA deve infatti contribuire a migliorare le condizioni di lavoro, proteggere la salute mentale e fisica dei lavoratori e ad aumentare la qualità e la produttività. Inoltre, quando vengono utilizzati sistemi automatizzati per il monitoraggio, la valutazione o il processo decisionale, i datori di lavoro sono tenuti a informare esaurientemente e per iscritto i lavoratori e i sindacati. Poiché i processi tecnici sono spesso complessi e difficili da comprendere, i sindacati assumono un importante ruolo di tutela: devono identificare i rischi e richiedere trasparenza e algoritmi corretti e non discriminatori che, per esempio, non penalizzino donne o lavoratori più anziani.

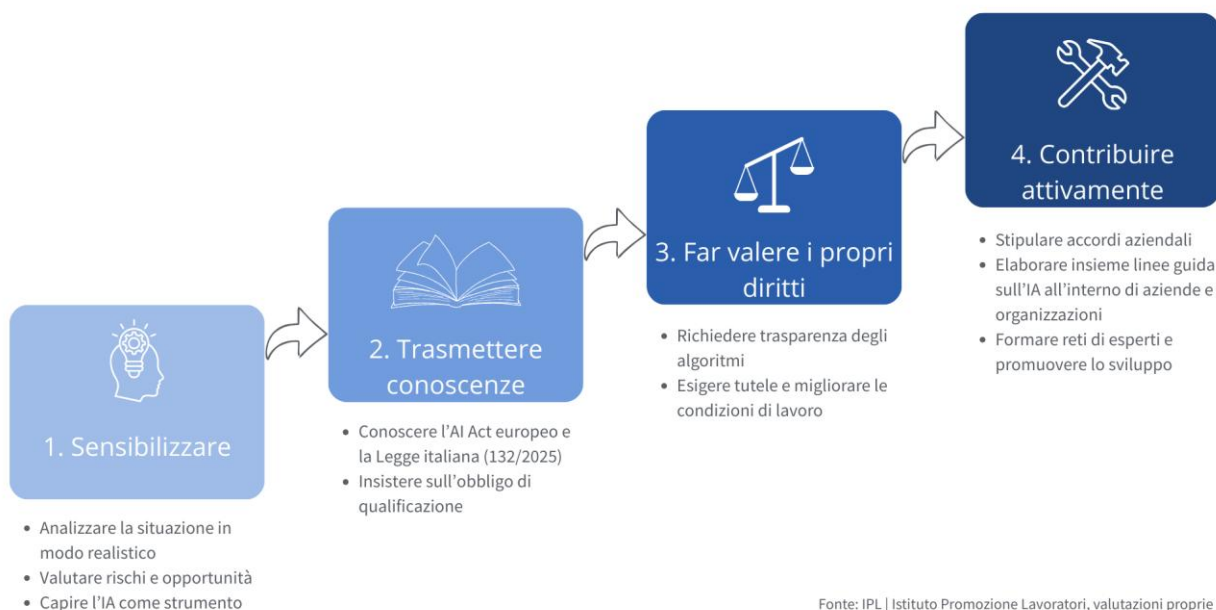
#4: Partecipazione attiva - Accordi aziendali e reti di esperti

Se la conoscenza e i diritti sono un *must*, la partecipazione attiva è un *nice to have*. I sindacati non dovrebbero aspettare di trovarsi di fronte al fatto compiuto, ma dovrebbero avvicinarsi in modo proattivo alla direzione aziendale. Se i dipendenti utilizzano gli strumenti di IA in modo competente, sicuro e autonomo, per esempio per alleggerire il carico di lavoro, semplificare le attività e aumentare la produttività, le aziende ne traggono vantaggio. "Idealmente, le grandi imprese e organizzazioni dovrebbero regolare l'uso dell'IA attraverso accordi aziendali che combinino la protezione dei dipendenti con gli obiettivi aziendali" aggiunge Paler.

Per sostenere in modo duraturo le parti sociali in questo campo dinamico, l'IPL propone l'istituzione di un gruppo di lavoro permanente e interdisciplinare. Un panel composto da esperti di IA, esperti di protezione dei dati e diritto del lavoro, nonché rappresentanti sindacali, potrebbe infatti valutare tempestivamente gli sviluppi tecnologici e garantire che l'IA in Alto Adige diventi uno strumento per promuovere il "buon lavoro".

Dare forma alla rivoluzione dell'IA: la strada verso il “buon lavoro”

Quattro passaggi per dipendenti e sindacati



Per ulteriori informazioni sui risultati degli eventi formativi ci si può rivolgere al ricercatore IPL Michael Paller (T. 0471 41 88 32, michael.paler@afi-ipl.org).