C/2025/1185

21.3.2025

Parere del Comitato economico e sociale europeo

Un'intelligenza artificiale a favore dei lavoratori: leve per sfruttare le potenzialità e attenuare i rischi dell'IA in relazione alle politiche dell'occupazione e del mercato del lavoro

(parere d'iniziativa)

(C/2025/1185)

Relatrice: **Franca SALIS-MADINIER**

Consiglieri	Odile CHAGNY (per la relatrice) Isaline OSSIEUR (per il I gruppo) Etzerodt CLEMENS ØRNSTRUP (per il I gruppo) Aïda PONCE DEL CASTILLO (per il II gruppo) Anthony BOCHON (per il III gruppo)
Decisione dell'Assemblea plenaria	15.2.2024
Base regolamentare	Articolo 52, paragrafo 2, del Regolamento interno
Sezione competente	Occupazione, affari sociali e cittadinanza
Adozione in sezione	17.12.2024
Adozione in sessione plenaria	22.1.2025
Sessione plenaria n.	593
Esito della votazione (favorevoli/ contrari/astenuti)	142/103/14

1. Conclusioni e raccomandazioni

1.1. Il CESE sostiene la dichiarazione congiunta delle parti sociali rilasciata durante l'ultimo vertice del G7 in Italia ([1]), in cui si afferma che il rapido progresso dei sistemi di intelligenza artificiale (IA), compresa l'IA generativa, è indubbiamente una delle tendenze più significative che interessano il mondo del lavoro e più in generale le nostre società; si avverte che se questo cambiamento sarà positivo o negativo non è un esito scontato in partenza, ma dipenderà dalle decisioni assunte dai responsabili politici: dal fatto, cioè, di adottare politiche e normative ambiziose ed efficaci, che favoriscano il progresso sociale, l'inclusività, l'uguaglianza, la prosperità economica, la sostenibilità delle imprese, la continuità operativa e la resilienza, la creazione di impieghi dignitosi, il rispetto delle istituzioni democratiche e dei diritti dei lavoratori; e si osserva che il dialogo sociale svolge un ruolo cruciale in questo senso.

1.2. Il dialogo sociale e il coinvolgimento dei lavoratori, infatti, svolgono un ruolo cruciale nel tutelare i diritti fondamentali dei lavoratori e nel promuovere un'IA «affidabile» nel mondo del lavoro. Una delle leve per ridurre al minimo i rischi e gli effetti dannosi dei sistemi di IA è costituita proprio dal maggiore coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

1.3. Il CESE ribadisce che le iniziative legislative o di altro tipo volte a introdurre nuove norme o ad adeguare quelle esistenti dovrebbero **puntare a colmare le lacune nella tutela dei diritti dei lavoratori sul lavoro e garantire che gli esseri umani mantengano il controllo** di tutte le interazioni uomo-macchina.

1.4. Le **disposizioni** giuridiche vigenti dell'UE relative all'uso dell'IA in ambito professionale dovrebbero essere corredate di orientamenti chiari riguardo alla loro applicazione.

([1]) *Shaping the advancement of Artificial Intelligence through social dialogue* [Plasmare l'evoluzione dell'intelligenza artificiale grazie al dialogo sociale].

1.5. Il CESE sostiene la rapida applicazione dell'articolo 4 del regolamento sull'IA ([2]), che stabilisce che «i fornitori e i deployer dei sistemi di IA adottano misure per garantire [...] un livello sufficiente di alfabetizzazione in materia di IA del loro personale».

1.6. Le pubbliche autorità devono attuare iniziative di sviluppo delle competenze per i lavoratori per assicurarsi che i sistemi di intelligenza artificiale migliorino le prestazioni degli esseri umani anziché sostituirli.

1.7. Il CESE raccomanda vivamente che le politiche pubbliche – dell'UE e degli Stati membri – definiscano moduli di istruzione e formazione dedicati all'intelligenza artificiale e mettano a disposizione dei cittadini materiali di sensibilizzazione in merito all'IA. L'istruzione formale sulle tecnologie di IA dovrebbe essere impartita già in una fase precoce, consentendo così a tutti i cittadini di farsi una cultura in materia;

1.8. Onde evitare la frammentazione delle attuali iniziative degli Stati membri e garantire condizioni di parità nel mercato unico, il CESE invoca un dialogo sociale rafforzato sulla diffusione dei sistemi di IA sulla base di uno strumento giuridico europeo ad hoc che includa disposizioni atte a conseguire in modo più efficace i seguenti obiettivi:

— garantire il rispetto dell'articolo 88 del regolamento generale sulla protezione dei dati (RGPD) ([3]) e fornire orientamenti chiari in materia di consenso e di interesse legittimo;

— ampliare l'ambito di applicazione delle disposizioni pertinenti della direttiva sui lavoratori delle piattaforme digitali ([4]), dando risposta alle sfide che i sistemi di gestione algoritmica pongono a tutti i lavoratori;

— rafforzare le disposizioni applicabili a norma della direttiva 2002/14/CE ([5]) per i casi in cui siano introdotti sistemi di IA ad alto rischio e fornire linee guida esplicite riguardo alle disposizioni della direttiva 89/391/CEE ([6]) sulla sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro;

— recepire il dinamismo del processo di dialogo sociale e integrare le valutazioni dei rischi dei sistemi di IA di cui all'accordo quadro autonomo delle parti sociali europee sulla digitalizzazione del 2020 ([7]);

— estendere la comunicazione delle valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati ai rappresentanti dei lavoratori, come previsto dalla direttiva sui lavoratori delle piattaforme digitali;

— effettuare valutazioni d'impatto ex ante sui diritti fondamentali, condotte dai fornitori prima dell'introduzione di sistemi ad alto rischio; e

— stabilire chiare linee guida sulle modalità di utilizzo degli spazi di sperimentazione e delle prove in condizioni reali.

1.9. Il CESE invita l'ufficio europeo per l'IA («ufficio per l'IA») a instaurare una stretta cooperazione con le parti sociali intersettoriali europee per garantire che il ruolo del dialogo sociale trovi adeguato riscontro nei prossimi orientamenti di tale ufficio e fornire chiarimenti in merito a tutti i sistemi di IA. Dovrebbero essere stabiliti canali di coordinamento approfonditi, solidi e chiaramente strutturati tra l'ufficio per l'IA e la DG EMPL e la DG Connect della Commissione europea.

2. **Osservazioni generali**

2.1. L'obiettivo del presente parere d'iniziativa è rivolgere ai responsabili politici a livello europeo e nazionale raccomandazioni e proposte specifiche per creare un ambiente favorevole a un impiego diffuso positivo dei sistemi e degli strumenti di IA nel mondo del lavoro. Tenendo conto della richiesta della prossima presidenza polacca del Consiglio, una specifica sezione del presente parere è dedicata a **una disamina delle leve da utilizzare per sfruttare le potenzialità e attenuare i rischi dell'IA nelle politiche in materia di occupazione e mercato del lavoro**. Per l'elaborazione del presente parere, sono stati raccolti contributi attraverso due seminari svoltisi presso il CESE con la partecipazione di esperti europei e internazionali e condotti utilizzando la metodologia di previsione del Centro comune di ricerca.

([2]) GU L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.
([3]) GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1.
([4]) GU L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj..
([5]) GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29.
([6]) GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1.
([7]) Accordo quadro sulla digitalizzazione | Etuc resources center.

2.2. L'IA è considerata una tecnologia a «finalità generale» ([8]), che consente applicazioni digitali trasformative con un elevato potenziale di impatto sociale ed economico ([9]). L'IA, i big data e il calcolo ad alte prestazioni sono interconnessi. L'IA generativa comprende sistemi – ad esempio modelli linguistici sofisticati di grandi dimensioni – in grado di creare nuovi contenuti, che vanno dai testi alle immagini, «imparando» da una grande mole di dati di addestramento. Il presente parere adotta un approccio a largo raggio, in modo da analizzare sia i sistemi di gestione algoritmica sia le più ampie applicazioni delle tecnologie digitali in ambito lavorativo – come gli strumenti di sorveglianza e le piattaforme digitali per le risorse umane – che hanno un impatto significativo sui lavoratori.

2.3. Benché le stime mostrino che l'impiego di strumenti di IA nelle imprese europee è aumentato rapidamente dopo l'emergere dei primi strumenti di IA generativa, nell'adozione di tali strumenti sembra esservi una significativa discrepanza tra le grandi imprese e le PMI ([10]). Anche se mancano ancora dati e conoscenze coerenti sui modi esatti in cui si svilupperà l'intelligenza artificiale, è ragionevole attendersi che essa sia destinata a incidere sul mondo del lavoro sotto molteplici profili e possa diventare un aspetto importante del lavoro di molte persone ([11]).

2.4. Gli scenari esplorati nei nostri seminari sul futuro dell'IA nel mondo del lavoro ([12]) dimostrano che non è troppo tardi per incidere sullo sviluppo dell'IA in ambito lavorativo in modo tale da assicurarsi che l'impiego di tale tecnologia vada a beneficio di tutti. In particolare la visione del futuro definita come «lo scenario ideale» mostra come l'adeguamento del diritto dell'UE e il rafforzamento del dialogo sociale al livello più appropriato possano contribuire in misura rilevante a forgiare modi affidabili di utilizzare l'IA in ambito professionale, incoraggiando le imprese europee a investire nella ricerca, nello sviluppo e nell'innovazione.

2.5. La questione dell'impatto dell'IA sul mondo del lavoro viene affrontata in maniera indiretta nella legislazione europea relativa agli aspetti sociali ([13]). Le istituzioni dell'UE hanno inoltre investito risorse significative nello sviluppo di un'agenda digitale condivisa e di un mercato unico digitale.

2.6. In linea con la proposta della Presidente della Commissione europea di varare iniziative che esaminino l'impatto della digitalizzazione sul mondo del lavoro – dalla gestione dell'IA al telelavoro – nonché con la recente dichiarazione delle parti sociali rilasciata al vertice del G7, il CESE sostiene che qualsiasi iniziativa legislativa dovrebbe **affrontare il problema delle lacune nella tutela dei diritti dei lavoratori nella legislazione vigente in materia di IA e garantire l'effettiva applicazione del principio del «controllo umano»**.

2.7. Il CESE chiede alla Commissione europea di provvedere affinché le **disposizioni** giuridiche vigenti rilevanti per l'uso dell'IA in ambito lavorativo siano corredate di orientamenti espliciti.

2.8. Le parti sociali e i cittadini sono chiamati a svolgere un ruolo essenziale nella tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori e nella promozione di un'IA «affidabile» nel mondo del lavoro e nella società nel suo insieme ([14]).

3. Definizione di sistemi di IA nel contesto del presente parere

3.1. *Ai fini del presente parere, il CESE raccomanda di utilizzare la definizione di cui al regolamento sull'IA* ([15])

3.2. Secondo l'articolo 3, n. 1), del regolamento sull'IA, per «sistema di IA» si intende «un sistema automatizzato progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per obiettivi espliciti o impliciti, deduce dall'input che riceve come generare output quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali».

([8]) World Economic Forum, *Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy* [Mercati di domani: percorsi verso una nuova economia], 2020.
([9]) McKinsey, *Shaping the digital transformation in Europe* [Plasmare la trasformazione digitale in Europa], 2020.
([10]) Cfr. i relativi dati Eurostat.
([11]) DG EPRS, STOA (unità Prospettiva scientifica), Study on the use of artificial intelligence in workplace management [Studio sull'uso dell'intelligenza artificiale nella gestione del luogo di lavoro], 2022.
([12]) Cfr. la relativa pagina web.
([13]) Vedi allegato.
([14]) Cfr. la relativa pagina web.
([15]) GU L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

3.3. Tale definizione è sufficientemente ampia da coprire le **tre caratteristiche essenziali** dei sistemi di IA, ovverosia:

— consentire un processo decisionale *automatizzato* e

— farlo con un certo grado di *autonomia*,

— nonché interagire con i lavoratori e avere un impatto su di essi.

3.4. Inoltre, il CESE sottolinea le tre principali caratteristiche specifiche dei sistemi di IA utilizzati in ambito professionale rispetto alle precedenti tecnologie digitali:

— i sistemi di IA possono essere istantanei, interattivi e opachi ([16]);

— numerosi sistemi di IA ([17]) possiedono, una volta immessi nell'uso professionale, una vera e propria capacità di adattamento ([18]). Ciò può generare **incertezza** data l'imprevedibilità del modo in cui i sistemi di IA si comporteranno in un determinato contesto;

— i sistemi di IA offrono grandi opportunità per migliorare le attività di allocazione e coordinamento, facilitare un processo decisionale efficiente in seno alle imprese e migliorare l'apprendimento organizzativo ([19]). Dato che l'IA è un metodo di invenzione emergente, ci si attende che essa favorisca l'innovazione ([20]). Quando se ne aumenta la portata (dimensioni dei parametri, dati di addestramento ecc.), un sistema di IA può persino produrre «**scoperte accidentali**», stimolando così l'innovazione.

4. Impatto dell'IA sul mercato del lavoro e sulle condizioni di lavoro

4.1. *Impatto sull'occupazione*

4.1.1. A causa della sua rapida evoluzione, dell'incertezza circa la sua integrazione nei vari processi di produzione e dei suoi effetti sulle organizzazioni e sui lavoratori, l'IA produce sull'occupazione e sui lavoratori un impatto che non può essere determinato a priori. La misura in cui l'IA crea, modifica, supporta o elimina posti di lavoro dipende anche dalla finalità della sua adozione (ottimizzazione dei processi, riduzione dei costi, efficienza, innovazione ecc.).

4.1.2. L'IA può rivelarsi preziosa per i) individuare potenziali candidati che corrispondano ai profili professionali richiesti, migliorando così l'efficienza delle politiche occupazionali, ii) assumere candidati idonei, iii) accelerare i processi di inserimento dei neoassunti, iv) gestire le prestazioni, v) concepire metodi di formazione personalizzati efficaci e individuare le carenze di competenze digitali, vi) raccogliere e analizzare megadati, vii) redigere verbali, viii) elaborare descrizioni delle mansioni e ix) gestire la permanenza e il ricambio del personale nonché prevedere il futuro fabbisogno di assunzioni ([21]).

4.1.3. Il maggiore potenziale di spinta economica offerto dall'IA deriverà probabilmente dal miglioramento della produttività ([22]). Rientra in questo aspetto l'automazione dei compiti tediosi e ripetitivi ([23]), che integra le capacità dei dipendenti e li libera da tali compiti affinché possano concentrarsi su lavori più stimolanti che apportano un maggiore valore aggiunto ([24]). I recenti sviluppi tecnologici consentono ai sistemi di IA di sostituire o integrare il ruolo degli esseri umani in una gamma di ambiti assai più diversificata rispetto alle tecnologie precedenti, anche per quanto riguarda compiti non routinari e cognitivi, in particolare nei settori della sanità e dell'istruzione ([25]).

([16]) Kellogg, K.C. e altri, *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control* [Algoritmi e mondo del lavoro: il nuovo e controverso sistema di controllo], 2020.
([17]) È il caso di tutti gli strumenti di IA basati sull'apprendimento automatico adattativo. Cfr. la definizione aggiornata dell'OCSE.
([18]) OCSE, *The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth* [L'impatto dell'intelligenza artificiale sulla produttività, sulla distribuzione e sulla crescita], 2024.
([19]) Kellogg, K.C. e altri, 2020; Cazzaniga, M. e altri, *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work* [IA generativa: intelligenza artificiale e futuro del lavoro], 2024.
([20]) Babina, T. e altri, *Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and changes in Workforce Composition* [Investimenti delle imprese nelle tecnologie dell'intelligenza artificiale e cambiamenti nella composizione della forza lavoro], 2024.
([21]) EPRS, *AI and digital tools in workplace management and evaluation* [IA e strumenti digitali nella gestione e nella valutazione del lavoro], 2022; Tambe, P. e altri, *Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward* [L'intelligenza artificiale nella gestione delle risorse umane: le sfide e una strada da seguire], *California Management Review*, 2019.
([22]) PwC, *Sizing the prize* [Dimensionare il premio], 2017.
([23]) EPRS, 2022; Hmoud, B. e Laszo, V.L., *Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection?* [L'intelligenza artificiale subentrerà alle persone nel reclutamento e nella selezione delle risorse umane?], *Network Intelligence Studies*, 2019.
([24]) PwC, 2017.
([25]) OCSE, 2024.

4.1.4. Studi recenti evidenziano il potenziale di «complemento» delle capacità umane offerto dalle tecnologie di IA generativa ([26]). Secondo le stime dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ([27]), nei paesi ad alto reddito il potenziale di trasformazione è oltre due volte superiore a quello di automazione (rispettivamente 13,4 % e 5,1 %). I dati empirici, tuttavia, non consentono ancora di trarre conclusioni certe per quanto riguarda gli effetti sull'occupazione e sulla produttività ([28]). L'entità effettiva dei guadagni di produttività è incerta ([29]) e potrebbe essere sovrastimata ([30]). Per quanto riguarda l'IA generativa, la percentuale di occupazioni per le quali vi è incertezza circa il potenziale di automazione e integrazione è elevata ([31]) (11,6 % nei paesi ad alto reddito ([32])). L'IA generativa può migliorare l'accesso al lavoro per le persone con disabilità ([33]), ma potrebbe anche automatizzare i posti di lavoro che esse occupano.

4.2. ***L'IA avrà un impatto significativo sul fabbisogno di competenze*** ([34])**.**

4.2.1. Da un lato, l'IA replicherà alcune competenze manuali e abilità psicomotorie fini, nonché competenze cognitive come la comprensione, la pianificazione e la consulenza. Dall'altro lato, diventeranno più importanti le competenze necessarie per sviluppare e mantenere i sistemi di IA e quelle necessarie per adottare e utilizzare le applicazioni di IA e interagire con esse. Aumenterà la domanda di competenze digitali di base e di scienza dei dati ([35]). Vi sarà bisogno di competenze cognitive e trasferibili che integrino al meglio l'intelligenza artificiale (comprese la risoluzione creativa dei problemi, l'originalità e altre competenze trasferibili come le competenze sociali e gestionali ([36])). Le competenze e le conoscenze dei dirigenti e dei capitani d'industria saranno importanti anche per l'adozione dell'IA ([37]). Esistono già dati fattuali che dimostrano come una carenza di competenze adeguate in materia di IA ostacoli l'uso di tale tecnologia in ambito professionale ([38]). L'IA può essere utilizzata anche per migliorare i sistemi di apprendimento degli adulti.

4.3. ***Condizioni di lavoro***

4.3.1. Le condizioni di lavoro sono l'ambito in cui gli effetti dei sistemi di IA sono più ambivalenti ([39]). Ciò in quanto tali sistemi hanno il potenziale di trasformare le attività organizzative, gestionali e di controllo ([40]), nonché di ridisegnare in profondità i processi organizzativi ([41]).

4.3.2. Se utilizzati in modo sensato, gli strumenti basati sull'IA potrebbero migliorare sia le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, contribuendo a ridurre il carico di lavoro dei lavoratori ([42]), sia l'equilibrio tra vita professionale e privata ([43]) e la salute mentale sul lavoro ([44]). Gli strumenti di IA potrebbero contribuire a rimuovere o ridurre compiti pericolosi e a evitare disturbi muscolo-scheletrici. Se ridistribuito in modo equo, il tempo risparmiato dai lavoratori nello svolgimento delle mansioni può contribuire a migliorare il loro benessere. Se utilizzati per sostituire compiti tediosi e ripetitivi, gli strumenti di IA possono accrescere la soddisfazione professionale ([45]). L'impiego di applicazioni di IA può portare a decisioni e pratiche migliori, più eque e non discriminatorie ([46]).

([26]) Comunale, M. e altri, 2024, *The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions* [Gli impatti economici e la regolamentazione dell'IA: rassegna della letteratura accademica e azioni di politica], documento di lavoro («working paper») del Fondo monetario internazionale (FMI) n. 2024/65.
([27]) Gmyrek, P. e altri, *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, [L'IA generativa e il mondo del lavoro: un'analisi globale dei possibili effetti sulla quantità e la qualità del lavoro], documento di lavoro («working paper») dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 96, 2023.
([28]) Comunale, M. e altri, 2024.
([29]) Comunale, M. e altri, 2024.
([30]) Acemoglu, D., *The Simple Macroeconomics of AI* [La semplice macroeconomia dell'IA], Massachusetts Institute of Technology, 2024.
([31]) Gmyrek, P. e altri, 2023.
([32]) Gmyrek, P. e altri, 2023, pag. 37.
([33]) OCSE, *Who will be the workers most affected by AI?* [Quali saranno i lavoratori più colpiti dall'IA?], documento di lavoro («working paper») dell'OCSE sull'IA n. 26, 2024.
([34]) OCSE, *Employment Outlook 2023* (Prospettive dell'occupazione 2023), 2023.
([35]) Relazione della commissione francese per l'IA generativa, 2024.
([36]) Alekseeva, L. e altri, *The demand for AI skills in the labor market* [La domanda di competenze in materia di IA nel mercato del lavoro], *Labour Economics*, vol. 71, 2021.
([37]) OCSE, *Employment Outlook* 2023 [Prospettive dell'occupazione 2023], 2023.
([38]) OCSE, *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* [L'impatto dell'IA sul mondo del lavoro: principali risultati delle indagini dell'OCSE sull'IA presso datori di lavoro e lavoratori], 2023.
([39]) Böhmer, N. e Schinnenburg, H., 2023, *Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities* [Una disamina critica dell'uso dell'IA nella gestione delle risorse umane per sviluppare capacità organizzative].
([40]) Kellogg, K.C. e altri, 2020; Adams-Prassl, J., Abraha, H. e altri, *Regulating algorithmic management: A blueprint* [Regolamentare la gestione algoritmica: un programma] in *European Labour Law Journal* 2023, vol. 14(2), pagg. 124-151.
([41]) Nurski, L., *AI at Work, why is more to it than task automation* [L'IA e il mondo del lavoro: perché non è solo automazione dei compiti], CEPS Explainer, 2024.
([42]) EPRS, 2022; CIPD e PA Consulting, *People and machines: from hype to reality* [Persone e macchine: dal clamore mediatico alla realtà], Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([43]) Studio del Parlamento europeo, *Improving working conditions using Artificial Intelligence* [Migliorare le condizioni di lavoro utilizzando l'intelligenza artificiale], 2021.
([44]) Workplace Intelligence, studio *IA at Work* [L'IA e il mondo del lavoro], 2020.
([45]) OCSE, *Employment Outlook 2023* [Prospettive dell'occupazione 2023], 2023.
([46]) Pessach, D., Singer, G., Avrahami, D. e altri, *Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming* [L'assunzione del personale: un approccio analitico prescrittivo basato sull'apprendimento automatico e la programmazione matematica], *Decision Support Systems*, 2020.

4.3.3. Le applicazioni di IA potrebbero garantire una distribuzione più completa di informazioni di migliore qualità, fornire analisi dei dati approfondite e migliorare la qualità di decisioni delimitate.

4.3.4. D'altra parte, però, se non sono soddisfatte le condizioni per un impiego affidabile dei sistemi di IA in ambito professionale, potrebbero insorgere dei rischi ([47]).

4.3.5. I sistemi di gestione algoritmica rendono possibile una forma di controllo pervasivo molto più efficace di qualsiasi forma di controllo precedente, con effetti potenzialmente esiziali per i lavoratori ([48]). Prove fattuali ([49]) dimostrano l'impatto negativo che la gestione algoritmica può avere sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché la mancanza di interesse delle imprese a utilizzare tali tecnologie per migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro.

4.3.6. I lavoratori potrebbero essere soggetti a **sorveglianza abusiva, discriminazione, perdita di autonomia e rischi psicosociali** ([50]). Gli strumenti di IA possono perturbare le comunità di lavoro ed esacerbare il senso di isolamento tra i dipendenti.

4.3.7. I sistemi di IA potrebbero rafforzare le asimmetrie informative tra la dirigenza e i lavoratori ([51]).

4.4. *Lottare contro le diseguaglianze*

4.4.1. *Studi recenti dedicati in particolare ai sistemi di IA generativa evidenziano come questi siano potenzialmente in grado di ridurre le* ***disuguaglianze*** *o, al contrario, di perpetuarle, quando non addirittura di creare nuovi rischi di disuguaglianze.*

4.4.1.1. Una delle disuguaglianze che potrebbero risultare ridotte è quella tra i lavoratori altamente specializzati e quelli meno qualificati. La maggior parte degli studi concorda infatti nel ritenere che, a seguito dell'adozione dell'IA generativa, i «colletti bianchi», e più in generale coloro che esercitano professioni più qualificate, si troveranno ad affrontare maggiori rischi occupazionali ([52]). Se lo scopo degli strumenti di IA generativa è accrescere l'innovazione aziendale, migliorare l'organizzazione del lavoro e promuovere un'occupazione di qualità, allora saranno i lavoratori meno qualificati e meno esperti a trarre maggior beneficio dall'adozione di tale tecnologia, grazie ai modelli basati sull'IA che diffondono le buone pratiche dei lavoratori esperti tra quelli assunti di recente ([53]).

4.4.1.2. Le donne e i lavoratori poco qualificati e anziani sono i gruppi vulnerabili più colpiti dall'IA ([54]). Dato che il lavoro d'ufficio è più esposto ai rischi dell'automazione, gli effetti di quest'ultima sull'occupazione sono legati al genere: tra i lavoratori che potrebbero subire tali effetti, il genere di gran lunga prevalente è quello femminile (rappresentato in misura più che doppia rispetto a quello maschile) ([55]), e sono le donne a essere interessate in un maggior numero di casi dal potenziale di trasformazione della loro figura professionale.

4.4.1.3. La bassa percentuale di donne che si riscontra in alcuni paesi tra i laureati in discipline STEM o in informatica e tecnologie dell'informazione pone considerevoli sfide in termini di divario occupazionale e salariale di genere in relazione alla diffusione dell'IA ([56]). La questione della parità di genere dovrebbe essere affrontata meglio a tutti i livelli. Per anticipare le tendenze che così si profilano, un dialogo sociale rafforzato e politiche migliori rivestono un'importanza cruciale.

4.4.2. *Nuove disuguaglianze globali*

4.4.2.1. Lo sviluppo dell'IA è sostenuto da lavoratori invisibili, che vivono per lo più in paesi a basso reddito e lavorano in cattive condizioni ([57]).

([47]) Mandinaud, V. e Ponce del Castillo, A., «AI systems, risks and working conditions» [Sistemi di IA, rischi e condizioni di lavoro], in *Artificial intelligence, labour and society*, ETUI, 2024.
([48]) Kellogg, K.C. e altri, 2020.
([49]) Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, Worker management through AI - From technology development to the impacts on workers and their safety and health [Gestione dei lavoratori attraverso l'IA. Dallo sviluppo tecnologico agli effetti sui lavoratori, sulla loro salute e sulla loro sicurezza], 2024.
([50]) Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, OSH Pulse – Occupational safety and health in post-pandemic workplace [Sicurezza e salute sul lavoro dopo la pandemia], 2022.
([51]) OCSE, 2023.
([52]) Eloundou, T. e altri, *GPTs Are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models* [I GPT sono GPT: uno sguardo precoce sul possibile impatto dei modelli linguistici di grandi dimensioni sul mercato del lavoro], 2023.
([53]) Comunale, M. e altri, 2024; Brynjolfsson, E. e altri, *Generative IA at work* [L'IA generativa in ambito professionale], documento di lavoro («working paper») del National Bureau of Economic Research (NBER) n. 3116, 2023.
([54]) OCSE, 2024.
([55]) Indagine globale dell'OIL sui lavoratori che svolgono piccole mansioni («microcompiti»), 2017; Coville, M., Casilli, A. e Tubaro P., *The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence* [Il formatore, il verificatore, l'imitatore: tre modi in cui i lavoratori umani delle piattaforme supportano l'intelligenza artificiale], *Big Data & Society*, 7(1), 2020.
([56]) Relazione della commissione francese per l'IA generativa, 2024.
([57]) A livello globale, lo sviluppo dell'IA è sostenuto da lavoratori invisibili, che vivono per lo più in paesi a basso reddito e lavorano in cattive condizioni. Cfr. Coville, M., Casilli, A. e Tubaro P., 2020.

4.5. ***Il dialogo sociale e il coinvolgimento dei lavoratori sono fondamentali per sfruttare il potenziale dell'IA.***

4.5.1. A causa delle caratteristiche specifiche dei sistemi di IA e del loro impatto sugli aspetti organizzativi, l'accettazione e l'affidabilità dell'IA e la fiducia nel suo sviluppo e nella sua adozione sono di cruciale importanza per promuovere gli effetti positivi di tale tecnologia ([58]).

4.5.2. È dimostrato che la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori porta a migliori prestazioni professionali e a migliori condizioni di lavoro ([59]). Quando i rappresentanti dei lavoratori utilizzano il sistema di codeterminazione della «voce collettiva», questo contribuisce a proteggere la riservatezza, l'autonomia e la discrezionalità dei lavoratori nei confronti delle tecnologie di gestione della forza lavoro ([60]).

4.5.3. Per garantire un dialogo sociale efficace in tutte le organizzazioni in cui è impiegata l'IA, il CESE chiede che siano forniti orientamenti espliciti nei pertinenti testi giuridici e non giuridici.

4.5.4. Le persone e i portatori di interessi dovrebbero poter scegliere gli usi e le finalità dell'IA nelle nostre società e in ambito professionale. Le parti sociali e i cittadini dovrebbero essere coinvolti nei dibattiti pubblici, nell'alfabetizzazione e nella formazione in materia.

4.6. ***La preparazione all'IA è essenziale*** ([61])***.***

4.6.1. Per sfruttare appieno il potenziale dell'uso dell'IA in ambito lavorativo, il CESE chiede alla Commissione europea:

4.6.1.1. di incoraggiare i responsabili politici di ogni livello a rivedere le politiche in materia di competenze per fare in modo che i sistemi di IA emergenti coadiuvino i lavoratori anziché sostituirli;

4.6.1.2. che le politiche pubbliche elaborino moduli di istruzione precoce e formazione iniziale dedicati all'intelligenza artificiale e mettano a disposizione dei cittadini materiali di sensibilizzazione in merito all'IA. Tali politiche dovrebbero prevedere in particolare che un'istruzione formale sulle tecnologie di IA sia impartita già nei primi anni di età scolare, consentendo così a tutti i cittadini di farsi una cultura in materia;

4.6.1.3. di provvedere a una rapida applicazione dell'articolo 4 del regolamento sull'IA, che stabilisce che «i fornitori e i deployer dei sistemi di IA adottano misure per garantire [...] un livello sufficiente di alfabetizzazione in materia di IA del loro personale».

5. Applicazione e adeguamento della legislazione europea vigente

5.1. ***Il regolamento generale sulla protezione dei dati (RGPD)*** ([62]) ***non è specificamente concepito per disciplinare fattispecie relative alla protezione dei dati sul luogo di lavoro.***

5.1.1. Le disposizioni dell'RGPD in sé considerate non sono basi giuridiche sufficienti al fine di attenuare il rischio di sistemi di IA dannosi in ambito lavorativo, in quanto non tengono conto della natura specifica di tali sistemi in relazione al trattamento dei dati personali ai fini dei rapporti – e sul luogo – di lavoro.

5.1.2. Vi è un generale consenso sul fatto che né l'assenso dei dipendenti né l'interesse legittimo delle controparti costituiscono una base valida per il trattamento dei dati in un contesto di dinamiche di potere asimmetriche come quello esistente nei rapporti di lavoro ([63]). Da una recente indagine condotta su 6 300 lavoratori nei paesi nordici risulta che tale asimmetria di poteri dà luogo ad abusi in tutti i settori considerati dallo studio ([64]).

5.1.3. Gli obblighi di trasparenza di cui all'articolo 15, paragrafo 1, lettera h), dell'RGPD hanno un ambito di applicazione limitato in quanto escludono i processi decisionali semiautomatizzati.

([58]) OCSE, 2024.
([59]) OCSE, *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* [L'impatto dell'IA sul mondo del lavoro: principali risultati delle indagini dell'OCSE sull'IA presso datori di lavoro e lavoratori], 2023.
([60]) FEPS, *Algorithm by and for the workers* [Un algoritmo dei e per i lavoratori], 2024.
([61]) Cazzaniga, M. e altri, 2024.
([62]) GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1.
([63]) EPRS, 2022.
([64]) FEPS, 2024.

5.1.4. A influire sulla situazione di un lavoratore può essere più il trattamento di dati raccolti presso altri dipendenti che il trattamento di dati relativi al diretto interessato ([65]). E, riguardo alla raccolta e al trattamento dei dati dei lavoratori, i sindacati o i rappresentanti dei lavoratori hanno diritti di controllo assai limitati. Il presupposto che la lesione della vita privata sia sempre individuale costituisce un grave punto debole in relazione ai sistemi di gestione algoritmica. Inoltre, le disposizioni sulle valutazioni d'impatto relative alla protezione dei dati sono insufficienti.

5.1.5. L'articolo 88 dell'RGPD stabilisce che il trattamento dei dati personali nell'ambito di rapporti di lavoro deve essere disciplinato mediante «norme più specifiche», stabilite dagli Stati membri direttamente con atti legislativi oppure attraverso contratti collettivi di lavoro ([66]). Dall'entrata in vigore dell'RGPD ad oggi, la disposizione dell'articolo 88 ha trovato scarsa applicazione ed è rimasta lettera morta in quasi tutti gli Stati membri ([67])

5.1.6. Per conferire ai lavoratori maggiore potere sui loro dati, il CESE chiede alla Commissione europea di adottare misure per garantire l'effettiva applicazione dell'articolo 88 dell'RGPD.

5.2. ***Il regolamento sull'IA***

5.2.1. L'obiettivo generale del regolamento sull'IA è stimolare l'adozione e la diffusione dell'IA nell'UE attraverso un quadro giuridico uniforme per una «IA affidabile», sul presupposto logico che, se si affrontano a livello normativo i rischi associati all'impiego dell'IA, l'adozione di tale tecnologia ne risulterà rafforzata. In quanto normativa di carattere trasversale, il regolamento sull'IA persegue una serie di obiettivi imprescindibili, quali un elevato livello di protezione della salute, della sicurezza e dei diritti fondamentali. La base giuridica del regolamento sull'IA è costituita principalmente dalle disposizioni del TFUE relative al mercato unico, e tale regolamento non è specificamente concepito per disciplinare fattispecie relative ai rapporti di lavoro ([68]).

5.2.2. Il regolamento sull'IA impone limitazioni all'uso dell'IA sul luogo di lavoro vietando il ricorso a determinati sistemi di IA e ponendo rigorosi requisiti per la fornitura o l'impiego dei sistemi ammessi, in particolare per quelli classificati come ad alto rischio in quanto applicati in materia di impiego, di gestione dei lavoratori e di accesso al lavoro autonomo. Da questo punto di vista, il regolamento in questione rappresenta senz'altro un passo importante nella direzione giusta.

5.2.3. Il CESE individua tuttavia nel regolamento sull'IA una serie di lacune per quanto riguarda i diritti fondamentali in ambito lavorativo.

5.2.3.1. Il regolamento sull'IA riconosce che una definizione ex ante dei rischi non è sufficiente per proteggere dai potenziali danni causati da sistemi di IA e che i rischi non possono essere interamente determinati in anticipo, in quanto dipendono anche dal contesto di utilizzazione ([69]). Nel caso di un sistema di IA ad alto rischio, sistemi di gestione dei rischi devono essere impiegati durante l'intero ciclo di vita del sistema (articolo 9). Peraltro, il regolamento sull'IA riconosce esplicitamente la possibilità che un sistema di IA, pur essendo conforme alla legge stessa, possa porre un rischio per la salute o la sicurezza delle persone o per i diritti fondamentali (articolo 82) ([70]).

5.2.3.2. L'obbligo di effettuare una valutazione d'impatto sui diritti fondamentali per i sistemi di IA ad alto rischio vale soltanto per gli organismi di diritto pubblico, gli enti privati che forniscono servizi pubblici, le banche e le assicurazioni (articolo 27).

5.2.3.3. Al riguardo i rappresentanti dei lavoratori hanno soltanto il diritto di essere informati e non anche quello di essere consultati (articolo 26, paragrafo 7). Gli spazi di sperimentazione normativa per l'IA (articolo 57) e le prove dei sistemi di IA ad alto rischio in condizioni reali al di fuori di tali spazi (articolo 60) sono consentiti soltanto prima che il sistema in questione sia messo in servizio.

([65]) Tisné, M., *The Data Delusion: protecting individual data isn't enough when the harm is collective* [L'illusione dei dati: la protezione dei dati individuali non è sufficiente quando il danno è collettivo], Luminate, Stanford University's Cyber Policy Center, 2020.

([66]) L'articolo 88 è ancora ampiamente sottoutilizzato negli Stati membri dell'UE.

([67]) Abraha, H., *Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules* [L'articolo 88 RGPD e l'interazione tra le norme europee e quelle nazionali in materia di protezione dei dati dei lavoratori dipendenti], *The Modern Law Review*, 2023.

([68]) Ponce Del Castillo, A., *The EU's AI Act: governing through uncertainties and complexity, identifying opportunities for action* [La legge dell'UE sull'IA: governare attraverso incertezze e complessità, individuare opportunità d'azione], *Global Workplace Law and Policy*, kluwerlawonline.com, 2024.

([69]) Kusche, I., *Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk* [Possibili danni dell'intelligenza artificiale e legge dell'UE sull'IA: diritti fondamentali e rischi], *Journal of Risk Research*, 2024.

([70]) Kusche, I., 2024.

5.2.3.4. Il CESE ritiene che la sperimentazione sia di cruciale importanza per consentire alle organizzazioni di individuare i rischi, testare le conseguenze indesiderate e perfezionare gli algoritmi in un ambiente controllato prima dell'impiego su vasta scala. Il regolamento sull'IA dovrebbe quindi essere accompagnato da orientamenti espliciti, che facciano chiarezza sulle sue disposizioni e ne garantiscano un'applicazione uniforme e un rispetto puntuale.

5.2.4. Affinché siano affrontate le suddette carenze, il CESE chiede all'ufficio per l'IA di instaurare una stretta cooperazione con le parti sociali nell'elaborazione di questi suoi primi orientamenti affinché essi siano espliciti e forniscano i necessari chiarimenti sui sistemi di IA in grado di inferire le emozioni delle persone fisiche. Dovrebbero essere stabiliti canali di coordinamento approfonditi, solidi e chiaramente strutturati tra l'ufficio per l'IA e la DG EMPL e la DG Connect della Commissione europea.

5.2.5. Il CESE ritiene che spetti ai fornitori effettuare una valutazione d'impatto ex ante sui diritti fondamentali per i sistemi ad alto rischio prima che questi siano utilizzati in qualsiasi organizzazione.

5.2.6. Il CESE chiede che le condizioni per ricorrere agli spazi di sperimentazione e alle prove in condizioni reali siano stabilite in modo chiaro in qualsiasi futura iniziativa riguardante l'impiego dell'IA nei rapporti di lavoro.

5.3. *Le direttive sull'informazione e la consultazione dei lavoratori e sulla sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro e l'accordo quadro autonomo delle parti sociali europee sulla digitalizzazione*

5.3.1. La direttiva 2002/14/CE ([71]) garantisce i diritti collettivi all'informazione e alla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e copre altresì le eventuali «misure anticipatrici» che costituiscano una «minaccia per l'occupazione» nonché qualsiasi decisione che possa comportare «cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro» (articolo 4). A norma della direttiva 89/391/CE ([72]), i datori di lavoro devono garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi al lavoro e devono fornire informazioni e formazione e consultare i rappresentanti dei lavoratori in materia di salute e sicurezza. Tuttavia, l'opacità del modo in cui gli strumenti di IA vengono introdotti, il carattere intrinsecamente evolutivo di tali strumenti e la complessità interpretativa dell'espressione «cambiamenti di rilievo» rendono necessario rafforzare le disposizioni di tale direttiva mediante orientamenti espliciti.

5.3.2. La dimensione essenzialmente iterativa e dinamica dei sistemi di IA è in linea con il processo iterativo di dialogo previsto nell'accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione ([73]).

5.3.3. Detto ciò, l'accordo autonomo affronta solo marginalmente gli aspetti relativi all'IA, e le azioni specifiche in materia di IA connesse all'attuazione dell'accordo da parte delle parti sociali nazionali sono state e sono piuttosto limitate, riguardando, nella maggior parte dei casi, soltanto aspetti relativi al telelavoro e al diritto alla disconnessione.

5.3.4. Il CESE chiede pertanto alla Commissione europea di affrontare chiaramente le questioni relative all'IA in uno strumento ad hoc al fine di tenere conto della dimensione dinamica del dialogo sociale e delle valutazioni dei rischi per la salute e la sicurezza dei sistemi di IA nel quadro dell'accordo autonomo.

5.4. *La direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali* ([74])

5.4.1. La direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali contiene disposizioni che potrebbero regolamentare efficacemente i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati. Più specificamente, il capo III di tale direttiva ([75]):

— allarga l'ambito di applicazione del regime di trasparenza algoritmica dettato dall'RGPD includendovi sia le decisioni esclusivamente automatizzate che quelle semiautomatizzate;

— stabilisce un diritto collettivo all'informazione e alla consulenza specialistiche, imponendo alle piattaforme di lavoro digitali di rendere i sistemi di gestione algoritmica comprensibili per i lavoratori delle piattaforme, i loro rappresentanti e le autorità del lavoro;

— dispone che le piattaforme comunichino i risultati della valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai rappresentanti dei lavoratori;

([71]) GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29.
([72]) GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1.
([73]) https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation.
([74]) GU L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([75]) Adams-Prassl, J., Abraha H. e altri, 2023.

— vieta il trattamento di dati personali «che non siano intrinsecamente connessi e strettamente necessari all'esecuzione del contratto» e di dati personali «sullo stato di salute, psicologico o emotivo del lavoratore delle piattaforme digitali» in qualsiasi circostanza;

— introduce il diritto a un'interfaccia umana (articolo 10 sulla sorveglianza umana dei sistemi di monitoraggio e dei sistemi decisionali e articolo 11 sulla revisione umana);

— introduce, all'articolo 12 in materia di «sicurezza e salute», prescrizioni specifiche per la valutazione dei rischi che «sistemi di monitoraggio automatizzati» o «sistemi decisionali automatizzati» comportano per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

5.4.2. Le disposizioni del capo III della direttiva in questione si applicano solo alle «persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali». Tuttavia, le pratiche di gestione algoritmica in luoghi di lavoro più tradizionali sono già una realtà ([76]), ad esempio ai fini dell'assegnazione e ottimizzazione dei turni di lavoro o della selezione e valutazione dei candidati, della valutazione delle prestazioni professionali o del trattamento di problematiche relative alle risorse umane. Il CESE invita pertanto la Commissione europea a estendere l'ambito di applicazione delle disposizioni del capo III della direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali a tutti i lavoratori.

Bruxelles, 22 gennaio 2025

Il presidente
del Comitato economico e sociale europeo
Oliver RÖPKE

([76]) EU Science Hub, *Algorithmic management practices in regular workplaces are already a reality* [«Le pratiche di gestione algoritmica nei luoghi di lavoro tradizionali sono già una realtà»], 2024.

ALLEGATO I

Il seguente emendamento è stato respinto dall'Assemblea ma ha ottenuto un numero di voti favorevoli pari ad almeno un quarto dei voti espressi (articolo 14, paragrafo 3, del Regolamento interno):

EMENDAMENTO 1

SOC/803

Intelligenza artificiale a favore dei lavoratori

Sostituire l'intero parere presentato dalla sezione SOC con il seguente testo (motivazione esposta alla fine del documento):

Emendamento del CESE

1. **Conclusioni e raccomandazioni**

1.1. «Con il mondo ormai alle soglie di un'altra rivoluzione digitale, innescata dalla diffusione dell'intelligenza artificiale (IA), l'Europa ha la possibilità di porre rimedio alle sue carenze in termini di innovazione e produttività e ripristinare il suo potenziale produttivo» ([1]).

1.2. Allo stato attuale l'Europa si presenta debole nelle tecnologie digitali come l'IA ([2]). Gli Stati Uniti e la Cina sono già molto più avanti, e questo ritardo sarà difficile da recuperare ([3]). Oltre a ciò, vi sono notevoli differenze nella crescita della produttività del lavoro tra gli Stati Uniti e l'Unione europea (zona euro) ([4]). Dalla pandemia fino alla metà del 2024 la produttività del lavoro per ora lavorata è aumentata dello 0,9 % nella zona euro, rispetto al 6,7 % degli Stati Uniti. L'analisi della Banca centrale europea sostiene che questi dati sono associati al dinamismo del mercato del lavoro e a maggiori investimenti nella digitalizzazione ([5]).

1.3. I potenziali benefici della diffusione dell'IA sono considerevoli: oltre ad aumentare la competitività e la produttività, essa traina l'innovazione e il progresso scientifico ([6]), stimola la transizione verde ([7]) e sostiene il miglioramento delle condizioni di lavoro. Dobbiamo fare in modo che l'UE non esca perdente dalla transizione digitale. Al fine di sfruttare il potenziale dell'IA, è necessario sfatare i miti e ridimensionare le paure che circondano questa nuova tecnologia.

1.4. Nel mondo del lavoro l'impiego dell'IA apporta numerosi benefici: ad esempio l'automazione dei compiti tediosi e ripetitivi finora svolti dai lavoratori, i quali, liberati da tali compiti, possono così concentrarsi su lavori più stimolanti che recano un maggiore valore aggiunto, nonché l'integrazione delle competenze dei lavoratori, i quali possono così svolgere le loro mansioni in maniera più celere e con risultati migliori. L'IA può inoltre contribuire a migliorare l'organizzazione e la progettazione del lavoro e ad individuare meglio il fabbisogno futuro in termini di competenze e di assunzioni ([8]). Tutto ciò richiede un'ampia accettazione e collaborazione da parte dei lavoratori, ai quali occorre inoltre garantire la formazione necessaria per la diffusione e l'impiego dell'IA in ambito lavorativo. Il CESE ricorda che lo sviluppo, la diffusione e l'utilizzo dell'IA devono sempre essere conformi al principio della sorveglianza con controllo umano (human in command).

1.5. L'ampia diffusione dell'IA andrà inoltre a vantaggio della capacità dei dirigenti e dei lavoratori di migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro (SSL), consentendo valutazioni dei rischi più imparziali e maggiormente basate su dati concreti, nonché ispezioni più mirate in materia di SSL, e contribuirà fattivamente a individuare meglio le criticità (compresi i rischi psicosociali) riguardo alle quali è necessario intervenire. In tutto questo rientra anche una migliore prevenzione degli infortuni sul lavoro ([9]).

([1]) Commissione europea, *Il futuro della competitività europea, parte A - Una strategia per la competitività dell'Europa*, 2024.
([2]) Servizio di ricerca del Parlamento europeo, *AI investment: EU and global indicators* [Investimenti nell'IA: indicatori europei e mondiali].
([3]) Commissione europea, *Il futuro della competitività europea, parte B - Analisi approfondita e raccomandazioni*, 2024.
([4]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202406_01~9c8418b554.it.html.
([5]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202404_01~3ceb83e0e4.it.html.
([6]) Cfr. ad esempio la piattaforma «AI World» del Centro per gli studi politici europei (CEPS), *Navigate Tomorrow's Intelligence Today* [Orientarsi oggi nell'intelligenza di domani].
([7]) OCSE, *Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier* [Prospettive sull'economia digitale 2024 (volume 1): cogliere la sfida della nuova frontiera tecnologica], Edizioni dell'OCSE, Parigi, 2024, https://doi.org/10.1787/a1689dc5-en.
([8]) Cfr. ad esempio Lane, M., Williams, M. e Broecke, S., «The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers» [L'impatto dell'IA sul lavoro: conclusioni principali delle indagini condotte dall'OCSE tra i datori di lavori e i lavoratori sul tema dell'IA], *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n. 288, Edizioni dell'OCSE, Parigi, 2023.
([9]) Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *L'impatto dell'intelligenza artificiale sulla salute e la sicurezza sul lavoro*, 2021.

1.6. Nel contempo, però, un più largo e diffuso impiego dell'IA nel mondo del lavoro suscita ancora timori e preoccupazioni. Queste riguardano, ad esempio, l'intensificazione dei ritmi di lavoro, che porta a un aumento dello stress, un monitoraggio e un controllo più capillari, l'assenza di supervisione umana, la perdita di autonomia e la rapida obsolescenza delle competenze acquisite.

1.7. Nell'affrontare questi timori, le parti sociali e il dialogo sociale a tutti i livelli sono chiamati a svolgere un ruolo essenziale. Il CESE ritiene che la promozione di un'IA responsabile e «affidabile» nel mondo del lavoro richieda un contesto positivo e favorevole al dialogo sociale, in linea con le norme e le prassi nazionali pertinenti.

1.8. Il CESE osserva che l'agenda digitale dell'UE per il 2030 contiene in totale 116 atti legislativi ([10]). Più specificamente, l'impatto dell'IA sul mondo del lavoro è già disciplinato dalla normativa europea in materia di IA, basata sul principio della sorveglianza con controllo umano, nonché dalla legislazione sociale esistente ([11]). L'attuazione e l'applicazione del quadro giuridico esistente sono essenziali per far sì che l'IA possa diffondersi agevolmente ed essere così un motore di progresso economico e tecnologico nell'UE.

1.9. Alla luce di queste constatazioni, il CESE si rammarica che, nonostante l'ampio quadro legislativo esistente, che già fornisce una regolamentazione completa e sufficiente dell'IA nella vita lavorativa, la Commissione europea ritenga che sia ancora necessaria una nuova normativa per quanto riguarda l'impatto della digitalizzazione sul mondo del lavoro ([12]). Ciò, oltretutto, contraddice anche l'attuale impegno politico a favore della semplificazione normativa e della riduzione del 25 % degli obblighi normativi e di informazione. Modificare l'attuale quadro normativo ancor prima della sua attuazione significherebbe inviare un messaggio molto negativo in termini di progressi e investimenti nell'IA nell'Unione europea.

1.10. Invece di proporre nuove norme, la Commissione dovrebbe consentire alle imprese di sviluppare approcci responsabili ed etici per lavorare con le tecnologie di IA nell'ambito dell'attuale quadro giuridico. Ciò garantirebbe il rispetto dell'autonomia delle parti sociali e farebbe in modo che la diffusione dell'IA sia uno strumento per migliorare le condizioni di lavoro, promuovere la transizione verde e stimolare la competitività dell'UE.

1.11. Al fine di sostenere efficacemente le imprese, e in particolare le PMI, nell'adozione dell'intelligenza artificiale, è necessario i) attuare e applicare in maniera efficiente ed efficace la legislazione e gli orientamenti esistenti, e al tempo stesso evitare a tutti i costi l'introduzione di requisiti aggiuntivi e il moltiplicarsi degli obblighi di informazione; ii) sviluppare un robusto dialogo sociale, anche attraverso lo sviluppo delle capacità delle parti sociali e sempre nel rispetto delle prassi nazionali; iii) disporre di una forza lavoro qualificata e offrire adeguate opportunità di formazione.

2. **L'IA e l'economia dell'UE: sfide e opportunità**

2.1. Il parere SOC/803 è stato elaborato sulla base del parere d'iniziativa proposto dal II gruppo (il cui titolo originario era *Per un'intelligenza artificiale a favore dei lavoratori: il ruolo delle organizzazioni sindacali nel prevenire e ridurre al minimo gli impatti negativi dell'IA sul mondo del lavoro*), parere inteso a valutare l'impatto dell'IA sul mondo del lavoro e a formulare proposte (legislative e non) e raccomandazioni sui modi di tutelare la riservatezza e i diritti fondamentali dei lavoratori e poi confluito nel parere esplorativo – richiesto dalla presidenza polacca – intitolato *Intelligenza artificiale: potenzialità e rischi nel contesto delle politiche dell'occupazione e del mercato del lavoro* ([13]).

([10]) Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

([11]) Per ulteriori riferimenti, si rinvia alla sezione 3 del presente controparere.

([12]) Come indicato nella lettera d'incarico di Roxana Mînzatu, vicepresidente esecutiva della Commissione europea.

([13]) La presidenza polacca del Consiglio ha infatti chiesto al CESE di elaborare un parere esplorativo sul tema *Intelligenza artificiale: potenzialità e rischi nel contesto delle politiche dell'occupazione e del mercato del lavoro*.

2.2. Il CESE ritiene che l'IA abbia le potenzialità per apportare enormi benefici, ad esempio facendo aumentare maggiormente la produttività, accelerando il progresso scientifico e contribuendo ad affrontare i cambiamenti climatici ([14]). Questa nuova tecnologia è un volano per l'innovazione, e in essa si ravvisa a giusto titolo una forza trasformativa in grado di rimodellare l'intera economia ([15]). È fondamentale che le imprese UE siano in prima linea in questa trasformazione, così da migliorare la competitività dell'Unione europea e fare dell'Europa un punto di riferimento internazionale in materia di IA. Grazie alla sua normativa sull'intelligenza artificiale (IA), l'Europa è già all'avanguardia nel rendere l'IA più sicura e affidabile e nel gestire i rischi derivanti dal suo uso improprio. Dobbiamo ora concentrare i nostri sforzi sull'obiettivo di diventare un leader mondiale nell'innovazione in materia di IA" ([16]).

2.3. La trasformazione digitale rappresenta un'opportunità per l'Europa, ma impone di far fronte a sfide considerevoli. Le stime mostrano che l'adozione di strumenti di IA nelle imprese europee, inizialmente piuttosto lenta, è aumentata rapidamente dopo l'emergere dei primi strumenti di IA generativa (GenAI), anche se nella diffusione di questi strumenti sembra esservi una significativa discrepanza tra le grandi imprese e le PMI ([17]). Vi sono inoltre differenze tra i diversi settori e i diversi paesi. Per quanto riguarda la diffusione settoriale, secondo i dati Eurostat nel 2023 l'impiego dell'IA era ormai diffuso nei settori dell'informazione e della comunicazione e nelle attività scientifiche e tecniche, ma ancora limitato in altri settori. Esistono poi differenze significative in termini di diffusione dell'uso dell'IA da uno Stato membro all'altro dell'UE ([18]).

2.4. Come indicato nel rapporto Draghi, «con il mondo ormai alle soglie di un'altra rivoluzione digitale, innescata dalla diffusione dell'intelligenza artificiale (IA), l'Europa ha la possibilità di porre rimedio alle sue carenze in termini di innovazione e produttività e ripristinare il suo potenziale produttivo» ([19]). Ad oggi, tuttavia, l'Europa si presenta debole nelle tecnologie digitali come l'IA. Gli Stati Uniti e la Cina sono già molto più avanti, e questo ritardo sarà difficile da recuperare ([20]).

2.5. Lo strumento Global AI Vibrancy messo a punto dalla Stanford University ([21]) mostra la posizione di classifica di vari paesi del mondo in termini di vivacità dello sviluppo dell'IA. A guidare questa graduatoria sono Stati Uniti, Cina e Regno Unito, mentre tra i primi 10 paesi vi sono solo due Stati membri dell'UE (Francia e Germania, rispettivamente al 5° e all'8° posto). Per quanto riguarda le origini dei modelli di IA, secondo la relazione sull'AI Index (Indice relativo all'intelligenza artificiale) ([22]) ben 61 dei modelli di IA degni di nota sono stati sviluppati da soggetti con sede negli Stati Uniti – un risultato nettamente migliore rispetto all'UE (21 modelli) e alla Cina (15).

2.6. Nell'ultima indagine condotta a livello mondiale dalla società McKinsey ([23]), il 65 % dei rispondenti riferisce che l'organizzazione in cui lavora utilizza regolarmente la GenAI, una percentuale quasi doppia rispetto all'indagine precedente condotta meno di un anno prima. Tutto ciò ha un impatto sulle prestazioni delle imprese. Ad esempio, l'aumento dell'efficienza derivante dall'impiego di ben note tecnologie di GenAI in ambito professionale è stimato grosso modo al 10-20 %; e, in caso di impiego dell'IA per rimodellare i flussi di lavoro e i compiti, l'incremento potrebbe essere ancora superiore ([24]). Le attività per le quali le imprese ricorrono all'IA con maggiore frequenza sono il marketing e le vendite, lo sviluppo di prodotti e servizi e l'informatica ([25]).

2.7. ***Opportunità e sfide dell'IA nel mondo del lavoro***

2.7.1. L'IA inciderà sul mondo del lavoro sotto molteplici profili e potrebbe diventare un aspetto importante del lavoro di molte persone. Questo apre delle opportunità e pone delle sfide, e al riguardo un fattore importante è rappresentato anche dal modo in cui le une e le altre sono percepite dai datori di lavoro e dai lavoratori.

([14]) OCSE, *Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier* [Prospettive OCSE sull'economia digitale 2024 (volume 1): cogliere la sfida della nuova frontiera tecnologica], Edizioni dell'OCSE, Parigi, 2024.
([15]) Cfr. ad esempio la piattaforma «AI World» del Centro per gli studi politici europei (CEPS), *Navigate Tomorrow's Intelligence Today* [Orientarsi oggi nell'intelligenza di domani].
([16]) Orientamenti politici per la prossima Commissione europea 2024-2029.
([17]) Nel 2023 l'8 % delle imprese dell'UE ha utilizzato tecnologie di intelligenza artificiale. Tra le grandi imprese, tale percentuale era del 30,4 %. Cfr. Eurostat, *Use of artificial intelligence in enterprises* - Statistics Explained [Uso dell'IA nelle imprese - Statistiche commentate].
([18]) Eurostat, *Use of artificial intelligence in enterprises* - Statistics Explained [Uso dell'IA nelle imprese - Statistiche commentate].
([19]) Commissione europea, *Il futuro della competitività europea, parte A - Una strategia per la competitività dell'Europa*, 2024.
([20]) Commissione europea, *Il futuro della competitività europea, parte B - Analisi approfondita e raccomandazioni*, 2024.
([21]) Global AI vibrancy tool [Strumento di misurazione del dinamismo di vari paesi del mondo in materia di IA].
([22]) Per la relazione sull'AI Index [Indice relativo all'intelligenza artificiale] cfr. anche qui.
([23]) *The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value* [Lo stato dell'IA all'inizio del 2024: l'adozione dell'IA generativa dilaga e inizia a generare valore], 2024.
([24]) Boston Consulting Group, *Turning GenAI Magic into Business Impact* [Trasformare la «magia» della GenAI in impatto sulle attività aziendali], 2023.
([25]) *The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value* [Lo stato dell'IA all'inizio del 2024: l'adozione dell'IA generativa dilaga e inizia a generare valore].

2.7.2. L'IA migliora la produttività, ad esempio automatizzando i compiti ripetitivi e integrando le capacità dei lavoratori ([26]). In una delle 10 conclusioni principali della già citata relazione sull'IA Index ([27]) si afferma che l'IA aiuta i lavoratori a essere più produttivi e migliora la qualità del lavoro. L'IA consente ai lavoratori di portare a termine i loro compiti in tempi più brevi e con risultati migliori. Studi dimostrano il potenziale dell'IA nel colmare il divario di competenze tra lavoratori scarsamente qualificati e lavoratori altamente qualificati. Nel contempo, però, altri studi avvertono che l'impiego dell'IA senza un'adeguata sorveglianza umana può portare a un peggioramento delle prestazioni.

2.7.3. Gli strumenti di IA possono aiutare le imprese a individuare le competenze di cui le loro risorse umane sono sprovviste e a porre rimedio alle carenze di competenze digitali (o di altro tipo) ([28]). L'IA può quindi aiutare le imprese a prevedere meglio le loro future esigenze in materia di assunzioni. Come rimarcato anche dall'Autorità europea del lavoro (ELA), nell'UE il 70 % delle risorse umane utilizza un qualche tipo di strumento di IA nella ricerca o nella valutazione dei candidati, senza contare che le procedure di assunzione assistite dall'IA possono anche migliorare l'esperienza di tali processi da parte degli stessi candidati ([29]).

2.7.4. Sono già disponibili anche studi che mostrano l'impatto dell'IA sull'occupazione. In proposito, in un documento di riflessione del Fondo monetario internazionale (FMI) si afferma che, a livello globale, il 40 % dei posti di lavoro sarà esposto all'intelligenza artificiale ([30]). In particolare, si stima che, nelle economie avanzate, la percentuale dei posti di lavoro esposti all'IA raggiunga il 60 % e che in metà dei posti di lavoro ad essa esposti l'IA apporti dei vantaggi e un aumento della produttività, mentre un'atra metà circa potrebbe risentire negativamente dell'uso della nuova tecnologia. Secondo le previsioni del FEM ([31]), entro il 2030 dovrebbe esservi una crescita netta dell'occupazione globale nella misura di 78 milioni di nuovi posti di lavoro (pari al 7 % dell'attuale occupazione totale).

2.7.5. Da un'ampia indagine dell'OCSE sull'impatto dell'IA sul lavoro, condotta tra i lavoratori e i datori di lavoro, emerge che la stragrande maggioranza degli uni e degli altri è ottimista riguardo all'impatto dell'IA sulle prestazioni lavorative e sulle condizioni di lavoro. Ad esempio, il 79 % e l'80 % degli utenti dell'IA rispettivamente nei settori finanziario e manifatturiero hanno dichiarato che l'IA ha migliorato le loro prestazioni, mentre solo l'8 % in entrambi i settori ha affermato il contrario. In relazione a tutti gli indicatori di prestazione e condizioni di lavoro considerati, i lavoratori che utilizzano l'IA hanno una probabilità oltre quattro volte maggiore di dichiarare che, con l'impiego dell'IA, le loro prestazioni e condizioni di lavoro sono migliorate anziché peggiorate ([32]).

2.7.6. Il CESE sottolinea che gli strumenti basati sull'IA possono migliorare sia le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, contribuendo a ridurre il carico di lavoro dei lavoratori ([33]), sia l'equilibrio tra vita professionale e privata ([34]) e la salute mentale sul lavoro ([35]). Gli strumenti di IA contribuiranno a rimuovere o ridurre compiti pericolosi e a evitare disturbi muscolo-scheletrici. Il tempo così risparmiato dai lavoratori nello svolgimento delle mansioni può contribuire a migliorare il loro benessere. Gli strumenti di IA possono accrescere la soddisfazione professionale ([36]). L'impiego di applicazioni di IA può portare a decisioni e pratiche migliori, più eque e non discriminatorie, ad esempio per quanto concerne le assunzioni ([37]).

2.7.7. Ad esempio, l'IA può ridurre o eliminare i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro (SSL) in molteplici modi, in particolare:

a) fornendo ai dirigenti e ai rappresentanti dei lavoratori informazioni migliori al fine di permettere loro di individuare meglio le criticità in materia di SSL – compresi i rischi psicosociali – e gli ambiti della SSL in cui è necessario intervenire per ridurre i vari fattori di rischio, quali le molestie e la violenza, nonché fornendo allerte precoci di situazioni pericolose, stress, problemi di salute e affaticamento in relazione ai compiti e alle attività svolti dai lavoratori;

([26]) Questi sviluppi trovano riscontro in relazioni e studi sull'evoluzione del lavoro, come ad esempio la relazione 2025 del Forum economico mondiale (FEM) sul futuro dell'occupazione: *Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs* [Relazione 2025 sul futuro dell'occupazione: queste le professioni in più rapida crescita e più rapido declino].

([27]) Per la relazione sull'AI Index [Indice relativo all'intelligenza artificiale] cfr. anche qui.

([28]) Cfr. Whiting, K., *AI is helping to identify skills gaps and future jobs. An expert explains how* [L'IA aiuta a rilevare le carenze di competenze e a individuare i lavori del futuro. Un esperto ci spiega come], FEM.

([29]) Cfr. ad esempio EURES, *How AI can improve the talent acquisition process* [Come l'IA può migliorare il processo di acquisizione di talenti].

([30]) FMI, *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work* [IA generativa: intelligenza artificiale e futuro del lavoro].

([31]) FEM, *Future of Jobs Report 2025* [Relazione 2025 sul futuro dell'occupazione], gennaio 2025.

([32]) Lane, M., Williams, M. e Broecke, S., «The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers» [L'impatto dell'IA sul lavoro: conclusioni principali delle indagini condotte dall'OCSE tra i datori di lavori e i lavoratori sul tema dell'IA], *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n. 288, Edizioni dell'OCSE, Parigi, 2023.

([33]) Workplace Intelligence, indagine globale *AI at Work* [L'IA nel mondo del lavoro], 2020; CIPD e PA Consulting, *People and machines: from hype to reality* [Persone e macchine: dal clamore mediatico alla realtà], Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.

([34]) Studio del Parlamento europeo, *Improving working conditions using Artificial Intelligence* [Migliorare le condizioni di lavoro utilizzando l'intelligenza artificiale], 2021.

([35]) Workplace Intelligence, indagine globale *AI at Work* [L'IA nel mondo del lavoro], 2020.

([36]) Lane, M., Williams, M. e Broecke, S., «The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers» [L'impatto dell'IA sul lavoro: conclusioni principali delle indagini condotte dall'OCSE tra i datori di lavori e i lavoratori sul tema dell'IA], *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n. 288, Edizioni dell'OCSE, Parigi, 2023.

([37]) Pessach, D., Singer, G., Avrahami, D., Chalutz Ben-Gal, H., Shmueli E. e Ben-Gal, I., *Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming, Decision Support Systems* [Assumere dei dipendenti: un approccio di analisi prescrittiva attraverso l'apprendimento automatico e la programmazione matematica. Sistemi di sostegno alle decisioni], vol. 134, 2020.

b) fornendo ai lavoratori e ai dirigenti consulenze personalizzate in tempo reale al fine di indurli a tenere comportamenti più sicuri. Ad esempio, organismi e imprese possono utilizzare dispositivi di monitoraggio che rilevano dati biometrici dei lavoratori per assicurarsi che questi non siano eccessivamente affaticati e quindi potenzialmente più esposti al rischio di incidenti;

c) supportando la prevenzione con l'ausilio di dati concreti e una valutazione avanzata dei rischi sul lavoro;

d) suffragando le ispezioni in materia di SSL con dati concreti e rendendole più efficienti e mirate;

e) sfruttando la potenza dell'automazione e della robotica nell'industria, nella logistica o nell'edilizia al fine di ridurre i rischi legati alle mansioni ripetitive e pericolose ([38]);

f) utilizzando l'Internet delle cose – dunque dispositivi e sensori – per monitorare le apparecchiature usate per il lavoro in modo da prevenirne e rilevarne in tempo reale eventuali malfunzionamenti, contribuendo così a una maggiore sicurezza;

g) utilizzando i progressi nell'intelligenza artificiale e nella realtà virtuale e aumentata per testare virtualmente determinate configurazioni e condizioni di sicurezza al fine di preparare i lavoratori con una formazione priva di rischi e di aiutare i datori di lavoro a offrire una formazione personalizzata;

h) applicando le ricerche in materia di esoscheletri per rendere meno gravoso il compito dei lavoratori addetti alla movimentazione di carichi pesanti. In questo campo come in altri sono stati compiuti progressi significativi a favore dei lavoratori con disabilità;

i) integrando i sistemi automatizzati nelle catene di approvvigionamento per limitare i compiti di movimentazione manuale;

j) utilizzando l'elaborazione dei dati attraverso l'IA per progettare meglio le postazioni di lavoro e i processi logistici, al fine di limitare i rischi di esposizione dei lavoratori ([39]).

2.7.8. Uno studio del Centro comune di ricerca (JRC) ([40]) ha individuato nella digitalizzazione e nell'automazione in corso in tutti i settori e nella spinta all'efficienza i fattori trainanti per l'adozione della gestione algoritmica nell'ambito dei rapporti di lavoro. Ha inoltre rilevato e analizzato le sfide e i mutamenti derivanti dalla gestione algoritmica in termini di cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e di effetti sulla qualità del lavoro.

2.7.9. Per quanto riguarda i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, il JRC sottolinea in particolare i seguenti possibili effetti della gestione algoritmica: centralizzazione delle conoscenze e dei controlli, ridefinizione dei compiti e dei ruoli e appannamento dei confini organizzativi.

2.7.10. Lo studio del JRC individua inoltre gli effetti dell'IA sulla qualità del lavoro in termini di competenze e discrezionalità, intensità del lavoro, ambiente sociale, retribuzioni e prospettive.

2.7.11. Preoccupazioni, incertezze e timori circa i potenziali rischi e le possibili conseguenze della diffusione dell'IA possono renderci prevenuti nei confronti di tale tecnologia inducendoci a non prenderla in considerazione, malgrado il fatto che essa possa migliorare il nostro lavoro e renderlo più efficiente.

2.7.12. Le professioni non sono statiche, e il CESE è dell'avviso che anche quelle che al momento non sono ampiamente interessate dall'IA dovranno far fronte a esigenze di riqualificazione. In particolare sono necessarie un'adeguata formazione e nuove competenze per sfruttare al meglio nell'ambito professionale le nuove soluzioni tecnologiche basate sui dati (compresa l'IA).

2.7.13. È essenziale accompagnare le imprese e i loro lavoratori nell'adozione dell'IA e assicurarsi che nessuna impresa, e in particolare nessuna PMI, «perda il treno» dell'IA, ma al contrario tutte possano trarne pieno beneficio. Per far ciò, è necessario garantire il miglioramento delle competenze dei lavoratori e un migliore sostegno alle imprese. I lavoratori devono poter avere accesso alla formazione necessaria; le imprese hanno bisogno di flessibilità per trovare i metodi di formazione più adatti alle loro esigenze; e, per sviluppare buone pratiche specifiche alle singole imprese, è cruciale sviluppare un dialogo basato sulla fiducia. L'obiettivo è garantire che, in quanto portatrice di maggiore produttività, la diffusione delle tecnologie di IA vada a beneficio sia delle imprese che dei lavoratori. Tutto ciò richiede l'impegno sia delle imprese che dei lavoratori.

2.7.14. Se si vuole sfruttare al meglio il potenziale dell'IA in termini di maggiore competitività e produttività e fare in modo che l'UE non esca perdente dalla transizione digitale, è necessario sfatare i miti e ridimensionare le paure che circondano questa nuova tecnologia. E nel contempo concentrarsi sull'attuazione e sull'applicazione del quadro legislativo esistente.

([38]) Cfr. la relazione *L'intelligenza artificiale per la gestione del personale: una panoramica*.
([39]) Cfr. Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, *Work organisation and job quality in the digital age* [Organizzazione del lavoro e qualità del lavoro nell'era digitale].
([40]) Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. e Pesole, A., *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts* [La gestione algoritmica del lavoro e le sue implicazioni in diversi contesti], Siviglia, Commissione europea, 2022, JRC129749.

3. Il quadro europeo in materia di utilizzo dell'IA in ambito lavorativo

3.1. *Il quadro legislativo europeo esistente*

3.1.1. Il CESE fa notare che disposizioni volte a garantire che, quando uno strumento di IA è utilizzato in un rapporto di lavoro, da un lato siano salvaguardate le condizioni di lavoro sicure ed eque dei dipendenti e, dall'altro, i lavoratori siano coinvolti nel processo di utilizzo di tale strumento figurano già nei seguenti atti legislativi europei in vigore:

— il regolamento generale sulla protezione dei dati (RGPD) del 2016. Una rassegna non esaustiva degli articoli pertinenti del RGPD comprende l'articolo 35 (valutazione d'impatto sulla protezione dei dati), l'articolo 7 (divieto di condizionare l'esecuzione di un contratto alla prestazione del consenso a un trattamento di dati non necessario), l'articolo 9, paragrafo 2 (trasparenza del trattamento dei dati e limitazione della possibilità di trattare dati personali sensibili), l'articolo 15, paragrafo 1, lettera h) (diritto a che le decisioni importanti siano assunte con un intervento umano significativo, e opzione di esclusione in caso di processo decisionale completamente automatizzato in ambito lavorativo), l'articolo 22 (divieto di processi decisionali completamente automatizzati nei rapporti di lavoro), l'articolo 88 (facoltà degli Stati membri di adottare, anche con contratti collettivi, norme più rigorose di quelle del RGPD in materia di trattamento dei dati nell'ambito di rapporti di lavoro);

— il regolamento sull'IA (2024). L'allegato III del regolamento sull'IA classifica come «ad alto rischio» alcuni sistemi di IA utilizzati per l'assunzione, le decisioni in materia di promozione, licenziamento e assegnazione dei compiti e il monitoraggio delle persone nei rapporti contrattuali di lavoro. Per via di questa classificazione, tali sistemi di IA sarebbero soggetti a obblighi giuridici in materia di gestione dei rischi (articolo 9), qualità e governance dei dati (articolo 10), documentazione e conservazione delle registrazioni (articoli 11 e 12), trasparenza e fornitura di informazioni agli utenti (articolo 13), sorveglianza umana (articolo 14), accuratezza, robustezza e cibersicurezza (articolo 15), e informazioni sulla diffusione dell'IA ad alto rischio nell'ambito dei rapporti di lavoro, con sanzioni fino a 15 000 000 EUR o fino al 3 % del fatturato mondiale annuo (articolo 99, paragrafo 4, lettera g). Inoltre, l'articolo 2, paragrafo 11, del regolamento sull'IA consente agli Stati membri di adottare disposizioni più favorevoli alla tutela dei diritti dei lavoratori e l'articolo 4 (alfabetizzazione in materia di IA) dispone che i fornitori e i deployer dei sistemi di IA adottano misure per garantire nella misura del possibile un livello sufficiente di alfabetizzazione in materia di IA del loro personale nonché di qualsiasi altra persona che si occupa del funzionamento e dell'utilizzo dei sistemi di IA per loro conto, prendendo in considerazione le loro conoscenze tecniche, la loro esperienza, istruzione e formazione nonché il contesto in cui i sistemi di IA devono essere utilizzati, e tenendo conto delle persone o dei gruppi di persone su cui i sistemi di IA devono essere utilizzati;

— la direttiva quadro del 1989 in materia di SSL. La direttiva 89/391/CEE impone ai datori di lavoro di effettuare una valutazione dei rischi per garantire, in maniera preventiva, che gli strumenti di IA non pregiudichino la sicurezza e la salute dei lavoratori;

— la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000);

— la direttiva del 2002 relativa all'informazione e alla consultazione. L'articolo 4, paragrafo 2, lettera c), impone ai datori di lavoro di informare e consultare i lavoratori sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro;

— la direttiva del 2024 sul lavoro mediante piattaforme digitali. Le piattaforme di lavoro digitali saranno tenute a introdurre misure specifiche in materia di impiego di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (articolo 6), monitoraggio umano dei sistemi automatizzati (articolo 7), riesame umano di decisioni significative (articolo 8) e diritti di informazione e consultazione dei lavoratori delle piattaforme digitali (articolo 9).

3.1.2. Sono inoltre state esaminate a livello UE le sfide che si trovano ad affrontare le imprese nelle loro **operazioni organizzative** (cibersicurezza, violazioni della sicurezza, vita privata, gestione dei dati ecc.), nonché nelle attività relative all'**organizzazione del lavoro**. Oltre al regolamento generale sulla protezione dei dati:

— la direttiva NIS2. La direttiva NIS2 obbliga le imprese che forniscono servizi essenziali in un paese (ad esempio energia, trasporti, gestione delle risorse idriche, infrastrutture digitali, telecomunicazioni ecc.) a organizzare le operazioni in modo tale da accrescerne la protezione dagli attacchi e dalle violazioni della sicurezza, compresa la sicurezza dei dati;

— il regolamento sulla ciberresilienza ([41]). Tale regolamento aumenta gli obblighi per i fabbricanti di prodotti connessi di garantire la gestione delle vulnerabilità anche tramite la fornitura di patch, nonché di aumentare le protezioni dei dispositivi / delle macchine;

([41]) Il regolamento sulla ciberresilienza aumenta gli obblighi per i fabbricanti di prodotti connessi di garantire la gestione delle vulnerabilità anche tramite la fornitura di patch, nonché di aumentare le protezioni dei dispositivi/delle macchine.

— la direttiva sulla resilienza dei soggetti critici e la regolamentazione specifica settoriale, compreso il regolamento sulla resilienza operativa digitale (DORA), che mirano ad affrontare specificamente le sfide organizzative per le imprese connesse all'uso dell'IA.

3.1.3. Il CESE osserva che sono in corso i lavori di elaborazione – facilitati dall'ufficio europeo per l'IA (in prosieguo «ufficio per l'IA») – di un codice di condotta per la ricerca e lo sviluppo di sistemi di IA per finalità generali volto a precisare in dettaglio le norme del regolamento sull'IA per i fornitori di modelli di IA per finalità generali e di modelli di IA per finalità generali che presentano rischi sistemici ([42]).

3.2. *Il ruolo del dialogo sociale*

3.2.1. Le parti sociali e il dialogo sociale a tutti i livelli hanno un ruolo essenziale da svolgere nella promozione di un'IA responsabile e «affidabile» nel mondo del lavoro. Per garantire un dialogo sociale efficace sulle questioni relative all'IA, il CESE esorta a promuovere un clima positivo e propizio a tale dialogo. Un dialogo sociale forte e costruttivo a tutti i livelli, conforme alle norme e alle prassi nazionali applicabili, costituisce il principale strumento per ridurre al minimo i rischi e i possibili effetti dannosi, rendendo così anche più agevole utilizzare l'IA al fine di trarre beneficio dalle sue potenzialità. A tal fine, è necessario lavorare allo sviluppo delle capacità delle parti sociali in materia di IA, per fare in modo che le parti stesse conoscano e comprendano appieno le sfide e le opportunità che l'intelligenza artificiale comporta.

3.2.2. Il CESE osserva che nel 2020 le parti sociali europee hanno concluso un accordo quadro autonomo sulla digitalizzazione ([43]) riguardante 4 ambiti: 1) competenze digitali e sicurezza del posto di lavoro; 2) modalità di connessione e disconnessione; 3) IA e osservanza del principio del controllo da parte di esseri umani («controllo umano»); 4) rispetto della dignità umana e sorveglianza umana. Tale accordo prevede, tra le altre cose, che la diffusione dei sistemi di IA *debba essere conforme al «principio del controllo umano» ed essere sicura, ossia prevenire i danni*.

3.2.3. Per quanto riguarda l'interazione tra la legislazione UE esistente (il regolamento sull'IA) e il dialogo sociale, il CESE invita l'ufficio per l'IA a instaurare una stretta cooperazione con le parti sociali intersettoriali europee per garantire che il ruolo del dialogo sociale trovi adeguato riscontro nei prossimi orientamenti di tale Ufficio come anche nel diritto derivato. Il CESE invita inoltre l'ufficio per l'IA a fornire chiarimenti in merito a tutti i sistemi di IA. Dovrebbero essere stabiliti canali di coordinamento approfonditi, solidi e chiaramente strutturati tra l'ufficio per l'IA e la DG EMPL e la DG Connect della Commissione europea.

3.3. *Valutazione della situazione attuale*

3.3.1. Il CESE ritiene che i 116 atti legislativi contenuti nell'agenda digitale dell'UE per il 2030 – e in particolare l'RGPD, il regolamento sull'IA e le altre normative sopra menzionate – coprano in misura sufficiente le sfide poste dall'uso dell'IA in ambito lavorativo, come la discriminazione, la SSL, l'informazione e la consultazione, la protezione dei dati ecc.

3.3.2. Alla luce di queste constatazioni, il CESE si rammarica che, nonostante l'ampio quadro legislativo esistente, che già fornisce una regolamentazione completa e sufficiente dell'IA nella vita lavorativa, la Commissione europea ritenga che sia ancora necessaria una nuova normativa per quanto riguarda l'impatto della digitalizzazione sul mondo del lavoro. Eppure, nella lettera d'incarico di Roxana Mînzatu, vicepresidente esecutiva della Commissione europea responsabile per i Diritti sociali e le competenze, i posti di lavoro di qualità e la preparazione, si ritiene necessario varare un'iniziativa sulla gestione algoritmica e un'eventuale legislazione sull'IA in ambito lavorativo, previa consultazione delle parti sociali ([44]).

3.3.3. Le suddette iniziative contraddirebbero, tra l'altro, l'attuale priorità politica rappresentata dalla semplificazione normativa e dalla riduzione del 25 % degli obblighi normativi e informativi. E sarebbero altresì in palese contraddizione con l'intesa comune sulla necessità di semplificare l'attuale quadro dell'UE per migliorare la competitività e il contesto imprenditoriale dell'Europa.

([42]) Al riguardo si veda ad esempio qui.
([43]) Al riguardo si veda ad esempio qui.
([44]) Lettera d'incarico di Roxana Mînzatu, vicepresidente esecutiva della Commissione europea.

3.3.4. Invece di proporre nuove norme, la Commissione dovrebbe consentire alle imprese di sviluppare approcci responsabili ed etici per lavorare con le tecnologie di IA nell'ambito dell'attuale quadro giuridico. In questo modo si garantirebbe il rispetto dell'autonomia delle parti sociali.

3.3.5. Tuttavia, qualora si decidesse comunque di avviare un'iniziativa legislativa in materia di uso dell'IA sul lavoro, la nuova normativa dovrà mirare innanzitutto ad attuare e far rispettare efficacemente l'attuale quadro legislativo globale dell'UE. In secondo luogo, la nuova normativa dovrebbe aiutare le imprese ad attenuare i possibili rischi connessi all'uso dell'IA nel mondo del lavoro ([45]) e al tempo stesso a trarre pieno vantaggio delle opportunità offerte da tale tecnologia. In questo modo si garantirebbe un aumento della prosperità, della produttività, della sostenibilità e del benessere sociale.

3.3.6. Il CESE è fermamente convinto che, se la Commissione dovesse proprio proporre una nuova iniziativa sull'IA in ambito lavorativo o sulla gestione algoritmica, tale iniziativa *non* dovrebbe utilizzare come modello il capo III della direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali. Le norme di quest'ultima direttiva, infatti, sono concepite specificamente per le imprese di questo tipo, e trattare tutte le imprese dell'UE alla stregua di piattaforme di lavoro digitali significherebbe porre un ostacolo significativo all'adozione di nuove tecnologie.

3.3.7. Inoltre, un'ampia revisione della normativa in vigore sarebbe onerosa sia per i legislatori chiamati a elaborare la nuova normativa che per le autorità incaricate di farla rispettare una volta adottata e invierebbe un messaggio molto negativo in termini di progressi e investimenti nell'IA nell'Unione europea.

3.3.8. Per il futuro, il CESE chiede pertanto di concentrarsi seriamente sulla riduzione della complessità giuridica, in quanto ciò metterà le imprese europee nelle condizioni migliori per utilizzare l'IA in modo responsabile ed etico. Tale necessità di ridurre la complessità giuridica deriva, per esempio, dall'esistenza, nella legislazione vigente, di numerose sovrapposizioni nonché di obblighi di informazione molteplici e continui.

Motivazione

Il presente testo costituisce un emendamento che punta ad esprimere una posizione globalmente divergente da quella espressa nel parere presentato dalla sezione e va pertanto considerato un controparere. Esso illustra i motivi per i quali il CESE ritiene che non sia necessaria una legislazione supplementare sull'IA nel mondo del lavoro e per i quali la Commissione dovrebbe lasciare alle imprese lo spazio sufficiente per sviluppare approcci responsabili ed etici al lavoro con le tecnologie di IA nell'ambito dell'attuale quadro giuridico.

Esito della votazione

Voti favorevoli: 112

Voti contrari: 136

Astensioni: 11

([45]) Per quanto riguarda i rischi in questione, si veda ad esempio Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. e Pesole, A., *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts* [La gestione algoritmica del lavoro e le sue implicazioni in diversi contesti], Siviglia, Commissione europea, 2022, JRC129749.