



Audizione Uil presso le Commissioni IX (Trasporti, poste e telecomunicazioni) e X (Attività produttive, commercio e turismo) della Camera dei deputati nell'ambito dell'esame della Proposta di Regolamento del Parlamento UE e del Consiglio, che stabilisce regole armonizzate sull'Intelligenza Artificiale

L'adozione dei sistemi di Intelligenza Artificiale (IA) ha senza dubbio le potenzialità di generare un impatto positivo per la società europea, soprattutto in termini di crescita economica. Attraverso il rafforzamento dell'innovazione del tessuto industriale europeo si favorisce infatti la competitività a livello internazionale. Allo stesso tempo, l'introduzione della IA potrebbe consentire un migliore funzionamento della Pubblica Amministrazione e uno snellimento delle procedure burocratiche, che spesso ostacolano lo sviluppo.

Basti pensare, per fare qualche esempio, all'impatto che queste tecnologie potrebbero avere sull'organizzazione quotidiana del lavoro in molti comparti manifatturieri o all'efficientamento delle politiche pubbliche di welfare, grazie all'introduzione di procedure automatizzate che semplificano i processi.

La UIL accoglie dunque positivamente la proposta di legge avanzata dal Parlamento UE e dal Consiglio, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale – cd Legge sull'Intelligenza Artificiale – in particolare in virtù della natura transfrontaliera dei big data, che rende necessarie regole armonizzate a livello europeo, per quanto concerne lo sviluppo, l'introduzione nel mercato e l'utilizzo i prodotti e servizi di IA.

Allo stesso tempo, avanziamo alcuni rilievi sulle potenziali criticità. Bisogna infatti tenere in considerazione che l'impatto della tecnologia non è mai neutrale e, anche in questo caso, l'introduzione e l'utilizzo di sistemi di IA rischia di creare problemi significativi in termini sociali, occupazionali e giuridici.

In generale, le caratteristiche specifiche di alcuni sistemi di IA possono creare rischi in diversi ambiti legati tra loro: sicurezza dei cittadini e protezione dei dati; diritti fondamentali e rispetto dei valori dell'Unione; verifica del rispetto delle regole esistenti da parte delle autorità di controllo; incertezza giuridica per le imprese; tempi di adozione rallentati, a causa della scarsa fiducia da parte di imprese e cittadini.

Nella fattispecie, la UIL ritiene che l'attuale formulazione della proposta non consideri adeguatamente le ripercussioni della IA sui luoghi di lavoro, non assicurando una congrua partecipazione dei sindacati, indispensabile per l'elaborazione di un quadro normativo in grado di garantire la protezione dei diritti, la qualità del lavoro e l'alfabetizzazione dei lavoratori rispetto alle tematiche della IA.

In secondo luogo, l'approccio basato sul rischio individuato dalla Commissione (Opzione 3+) da un lato stabilisce requisiti obbligatori per le applicazioni IA "ad alto rischio", dall'altro prevede codici di condotta volontari per le altre applicazioni IA. Tale approccio risulta estremamente problematico. Come segnalato dalla relazione del Ministero per la Transizione Digitale (MITD), se il concetto di rischio "alto" (o "inaccettabile") è volutamente generico, questo rischia allo stesso tempo di produrre difficoltà di applicazione, dal momento che il rischio concreto dipende dall'utilizzo specifico di una data applicazione.

Ancor più importante, le applicazioni IA che rientrano nell'elenco "ad alto rischio" sono soggette a requisiti obbligatori, tra cui le procedure di valutazione della conformità. A tal proposito, la UIL ritiene che tali procedure di valutazione non garantiscono al momento l'adeguata neutralità, poiché basate su verifiche di controllo interno, che generano un sistema di autovalutazione da parte dei fornitori dei sistemi di IA.

Se pensiamo ai software dedicati al controllo dell'attività digitale dei dipendenti – *Isaac, Time Doctor, Activ Track* - questo meccanismo è inaccettabile e rischia di consentire forme di sorveglianza intrusive, in violazione delle normative europee sulla protezione dei dati e sulla privacy.

La valutazione di conformità dei sistemi di IA utilizzati per la gestione digitale dei lavoratori deve pertanto essere effettuata da un soggetto terzo autorizzato ed è necessaria una combinazione di meccanismi di conformità ex ante insieme a meccanismi di esecuzione ex post in questo ambito.

La proposta attribuisce inoltre importanza alla standardizzazione, nella misura in cui gli standard tecnici saranno utilizzati ai fini della conformità ai requisiti essenziali stabiliti nel regolamento. Tuttavia, è ampiamente riconosciuto che la maggior parte delle organizzazioni di standardizzazione scontino un importante deficit democratico. La semplice adozione di standard internazionali rischierebbe dunque di non tenere sufficientemente conto dei valori e delle specificità europee, entrando in contrasto con l'autonomia delle parti sociali e il rispetto dei Contratti Collettivi.

Una problematica ulteriore deriva dal fatto che il regolamento considera solo un numero limitato di applicazioni di IA - il reclutamento, l'assegnazione delle mansioni e la valutazione dei lavoratori. Dal nostro punto di vista, qualsiasi sistema di IA implementato sul posto di lavoro ha potenziali ripercussioni su privacy, salute, benessere e altri diritti fondamentali dei lavoratori e dovrebbe dunque rientrare tra le applicazioni ad alto rischio, in modo da sottoporre tali sistemi al controllo delle autorità competenti e dei sindacati. Inoltre, il quadro giuridico esistente sul diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione dovrebbe essere parte integrante degli obblighi di conformità obbligatori.

Per quanto concerne la trasparenza, il regolamento invita gli sviluppatori ad affrontare la questione dell'opacità dei sistemi di IA. Quando i sistemi sono integrati nel luogo di lavoro, il regolamento dovrebbe includere misure di prevenzione come

l'alfabetizzazione IA, in modo che i lavoratori non siano solo protetti, ma anche in grado di comprendere il ruolo dei dati e dell'IA, sviluppando una consapevolezza critica indispensabile a rispondere nel caso in cui l'utilizzo dei sistemi di IA comporti un impatto negativo sull'organizzazione del proprio lavoro.

Vista la complessità delle tecnologie prese in esame e l'imprevedibilità dei rischi associati, l'approccio precauzionale e preventivo dovrebbe far parte del quadro normativo. L'adesione al principio di precauzione legale istituito dal TFUE potrebbe garantire la capacità dell'UE di rafforzare l'IA coerentemente con i suoi valori fondamentali.

La UIL accoglie, infine, positivamente le salvaguardie sancite dal regolamento per garantire la coerenza tra il Comitato europeo per la protezione dei dati e il Comitato europeo per l'intelligenza artificiale. Tuttavia, per garantire un sistema di governance democratico dell'IA, i sindacati devono far parte della governance del Comitato. Altrimenti, il rischio è che si sviluppino forme di consultazione occasionale – come i gruppi di esperti – che comporterebbero il deterioramento dei diritti esistenti in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

In conclusione, la UIL ritiene necessario un insieme di modifiche al Regolamento al fine di garantire:

- 1) Una governance inclusiva e democratica, che assicuri la massima protezione dei lavoratori e una piena partecipazione dei sindacati nello sviluppo e nel monitoraggio dei sistemi di IA;
- 2) Una classificazione di tutte le applicazioni di IA che incidono sui diritti dei lavoratori come “ad alto rischio”;
- 3) Il mantenimento del controllo umano sui sistemi di IA, nel rispetto dei diritti del lavoro e di un corretto utilizzo dei dati personali.
- 4) Il superamento del sistema di autovalutazione da parte dei fornitori rispetto ai requisiti obbligatori;
- 5) Il rafforzamento del General Data Protection Regulation (GDPR) nella realtà lavorativa e il coinvolgimento attivo delle parti sociali per rafforzare la democrazia industriale;
- 6) Il rafforzamento delle strutture del dialogo sociale, della contrattazione collettiva, dell'informazione e consultazione al fine di fornire ai lavoratori il supporto necessario per essere parte integrante della diffusione dell'IA sui luoghi di lavoro;