

Audizione CISL

Presso la IX Commissione Trasporti e X Commissione Attività produttive della Camera dei deputati, relativa all'atto dell'Unione europea COM (2021) 206 final, recante "Proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale" (Legge sull'intelligenza artificiale)

(Roma, 16 marzo 2022)

L'intelligenza artificiale si riferisce a sistemi di autoapprendimento che possono assumere molti compiti umani (apprendimento automatico). L'intelligenza artificiale è data driven: riguarda i dati, il collegamento tra i dati, l'inserimento delle informazioni in un contesto, la conoscenza da applicare e su cui riflettere. In combinazione con la robotica e l'accesso ai big data, le tecnologie di intelligenza artificiale costituiscono la spina dorsale dell'economia digitale. Hanno un impatto sulla vita quotidiana dei cittadini e hanno raggiunto i luoghi di lavoro. In quanto tale, l'introduzione e l'uso dell'intelligenza artificiale sono questioni chiave per il lavoro e la società. Portano opportunità e sfide: da un lato gli innegabili grandi progressi tecnologici apportati alla medicina, allo spazio, alla mobilità, alla comunicazione, solo per citarne alcuni. Dall'altro lato crescono esponenzialmente i rischi di sorveglianza intrusiva, violazione della privacy e della protezione dei dati e dei diritti fondamentali in generale.

L'intelligenza artificiale è una leva fondamentale per accrescere la sostenibilità della nostra economia, ma l'Europa è molto indietro rispetto agli Stati Uniti ed ai paesi asiatici. Solo una piccola percentuale di aziende utilizza l'intelligenza artificiale o prevede di farlo nei prossimi anni. A questo proposito, l'obiettivo della Commissione di mobilitare 20 miliardi all'anno di investimenti nell'intelligenza artificiale nei prossimi dieci anni rappresenta un passo importante, che verrà sostenuto anche attraverso il PNRR.

Il 21 aprile 2021 la Commissione Europea ha presentato la sua proposta sulla regolamentazione dell'intelligenza artificiale. Il regolamento è successivo al processo avviato con il Libro bianco del 2020, sul quale sono stati coinvolti i sindacati attraverso la Confederazione Europea (CES).

Duole constatare, che all'interno della proposta di Regolamento mancano i riferimenti ai principi fondanti dell'UE, quali quelli sull' "uguaglianza" e sulla "non discriminazione". I principi costituzionali non trovano spazio né applicazione all'interno del testo, che utilizza solo una volta i termini "umano" e "dignità".

L'UE deve essere un motore nella regolamentazione dell'innovazione e nel garantire il rispetto della dignità dei lavoratori, delle condizioni di lavoro e del benessere. Il primo principio fondamentale nella "Dichiarazione di Filadelfia" dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) è che "il lavoro non è una merce". I diritti e le condizioni di lavoro dei lavoratori derivano da questo principio. Quando si tratta di intelligenza artificiale, va ribadito che anche i dati e la privacy dei lavoratori non sono una merce e quindi le informazioni raccolte, non dovrebbero essere estratte ed elaborate a scopo di lucro o commerciali.

L'Intelligenza Artificiale ed il suo impatto concreto nel mondo del Lavoro

L'utilizzo degli algoritmi, alla base dell'intelligenza artificiale, ha assunto e sta assumendo sempre più, un ruolo centrale nel lavoro, in particolare in quei settori come la logistica, il commercio, nel delivery, così

come nel coordinare e supportare l'organizzazione del lavoro (sia per l'assegnazione che per la gestione delle attività dei singoli, si pensi ad es. alla gestione di magazzino, alle consegne del commercio online, ai rider del settore del food delivery), ma anche nel facilitare l'incontro tra domanda e offerta di servizi, nella valutazione e selezione del personale, nell'espletamento delle funzioni direttive e di controllo in generale.

Tutto ciò, oltre a fluidificare una serie di attività e rendere più efficienti tutta una serie di servizi, alleggerisce i lavori pesanti e di routine, impattando non sempre positivamente sulle condizioni lavorative su vari aspetti: non solo sulla qualificazione del rapporto di lavoro e sulla garanzia di continuità lavorativa, ma anche sulla programmazione del lavoro, sull'autonomia del singolo, sui ritmi di lavoro, nonché su diversi altri aspetti della prestazione lavorativa.

L'impatto è significativo anche sulla concorrenza tra aziende, come dimostra il fatto che in molti casi gli algoritmi sono ritenuti segreti commerciali, cosa che impedisce ovviamente qualunque forma di trasparenza.

Poi c'è il delicatissimo tema della neutralità degli algoritmi: in molti campi, ed anche nel lavoro, promettono di garantire non solo un maggiore guadagno in termini di potenza di calcolo e di efficienza nell'elaborazione di grandi quantità di dati, ma anche decisioni "neutre" in quanto fondate unicamente su analisi di dati e logiche razionali, e di conseguenza non discriminatorie, rispetto alle decisioni umane caratterizzate, per loro natura, da margini più elevati di fallibilità e di opinabilità. In realtà tale neutralità è solo apparente. Tuttavia, anche senza voler aderire ad una visione ad ogni costo pessimistica e senza scomodare il dibattito sulla neutralità della scienza, è oramai acquisito che un algoritmo non può essere obiettivo né tantomeno neutro, in quanto dipende per definizione dalla logica e dagli interessi stabiliti da chi lo programma.

Ma c'è dell'altro: gli algoritmi sono sempre più predittivi, cioè hanno capacità autodeterminanti (machine learning) prendendo decisioni non necessariamente rispondenti agli input dei programmatori, rendendo spesso difficile se non impossibile un intervento correttivo, potendo presentare il rischio che sfuggano alla supervisione e alla responsabilità umana.

Affrontare tali tematiche significa soprattutto contrastare la mancanza di trasparenza degli algoritmi e porre la grande questione dell'accountability, vale a dire che gli algoritmi rendano conto del loro funzionamento e delle loro attività al fine di garantire una governance algoritmica responsabile e un utilizzo etico dei dati, per minimizzare le criticità e massimizzare i vantaggi dell'intelligenza artificiale utilizzata in azienda. Gli esperti dicono, che le logiche che conducono ad algoritmi sofisticati in grado di individuare soluzioni di elevata qualità, sono spesso difficilmente spiegabili, anche da parte dello stesso progettista, e che possono verificarsi trade off fra efficienza e accountability: vale a dire che spesso possiamo rendere gli algoritmi "comprensibili" solo riducendo la loro capacità di individuare soluzioni efficienti. Questo è dunque un ulteriore elemento di difficoltà.

Tutto ciò pone numerose sfide a chi si occupa di lavoro:

- il venir meno di una quota importante di lavoro subordinato con l'aumento delle aree grigie tra subordinazione e autonomia, a causa della pretesa qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo in virtù di un coordinamento realizzato attraverso interconnessioni digitali. Sotto questo aspetto la disintermediazione operata dagli strumenti digitali ha gli effetti forse più evidenti. La nostra legislazione al riguardo prevede che se la prestazione è prevalentemente personale, continuativa e le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, si tratta di lavoro subordinato, anche qualora la prestazione sia organizzata mediante piattaforme digitali. La qualificazione del rapporto quindi andrebbe stabilita, correttamente, in base alle caratteristiche della prestazione, con il riconoscimento di lavoro subordinato laddove lo svolgimento del rapporto ne avesse le caratteristiche, che varrebbe per tutti i datori di lavoro, comprese le piattaforme. Purtroppo la oggettiva difficoltà di inquadrare alcune prestazioni lavorative (riders), insieme ai comportamenti opportunistici delle piattaforme di food delivery, è poi sfociata in diverse sentenze;

- il tema dei ritmi di lavoro e della sempre minore corrispondenza tra tempo di lavoro e orario di lavoro (tema che, peraltro, emerge anche nel lavoro agile);

- la questione del pieno rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali (va ricordato che l'art. 22 del GDPR prevede un divieto generalizzato di trattamento decisionale automatizzato senza consenso e, nelle ipotesi in cui il trattamento decisionale automatizzato viene consentito, il Titolare del trattamento ha il dovere di adottare misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell'interessato, e tra questi, in particolare, è tenuto in ogni caso a garantirgli il diritto di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione automatizzata ottenendo l'intervento umano);

- la definizione dei profili "reputazionali" dei lavoratori: il modello delle piattaforme utilizzate nel food delivery, ad esempio, si basa su sistemi reputazionali che impattano immediatamente sulla possibilità di lavoro e di guadagno; più in generale se il social recruiting si trasforma in valutazione complessiva della reputazione del lavoratore, esso rischia di entrare in contrasto con l'articolo 8 dello Statuto, che vieta le indagini su tutto ciò che non è relativo all'attitudine professionale;

- il crowdworking delle prestazioni professionali autonome (almeno formalmente): se l'algoritmo stabilisce discrezionalmente le condizioni di lavoro, sono automaticamente estromesse sia ogni forma di intermediazione sindacale e le conseguenti garanzie di diritti e di tutele definite dalle leggi e dai contratti collettivi, sia qualsivoglia regola di equo compenso;

- i rischi di discriminazione: a tale proposito va citata la sentenza di condanna del tribunale di Bologna contro Deliveroo del dicembre 2020, il quale ha affermato, primo in Europa, che l'algoritmo utilizzato da Deliveroo per il ranking reputazionale è discriminatorio, cioè declassa allo stesso modo, senza alcuna distinzione, sia chi si assenta per futili motivi, sia chi si astiene dalla consegna per malattia o per esercitare

il diritto di sciopero, e che ciò risponde ad una scelta precisa dell'azienda di privilegiare la disponibilità del rider, senza considerare le ragioni del suo possibile mancato collegamento alla piattaforma;

- il rischio di implementazione di forme di controllo e sorveglianza invasive;

- Il tema della costruzione e ricostruzione delle competenze dei lavoratori nella trasformazione tecnologica, per renderli maggiormente consapevoli dei cambiamenti, rendendosi sempre più necessario lavorare non solo sulla formazione tecnica mirata alla mansione specifica, ma anche sulle soft skill a partire da quella, fondamentale, della capacità di apprendere, di cui l'accordo europeo del 2020 sulla transizione digitale riconosce la maggiore importanza assunta in questa fase di veloci cambiamenti tecnologici.

Per tutti questi motivi apprezziamo che l'Unione si voglia dotare di uno specifico Regolamento sull'AI per una governance inclusiva e democratica, con regole chiare che assicurino la protezione dei lavoratori.

Riscontriamo però una certa asimmetria fra i principi rigorosi dichiarati e l'articolato, che non sempre è conseguente.

La Cisl valuta positivamente che i sistemi di AI utilizzati nell'ambito dell'occupazione, gestione dei lavoratori e accesso al lavoro autonomo vengano mantenuti tra quelli ad alto rischio, tuttavia la dicitura generica potrebbe comportare che le fattispecie considerate ad alto rischio dal Regolamento siano solo una parte, quando invece gli utilizzi dell'AI sul luogo di lavoro che comportano rischi per la salute, la dignità, i diritti fondamentali, sono molteplici.

Pertanto, per la Cisl tutte le applicazioni di AI che incidono sui diritti dei lavoratori e sulle condizioni di lavoro vanno classificate come ad alto rischio e soggette a regolamentazione adeguata.

In secondo luogo il Regolamento delega praticamente l'intera tutela ai processi di standardizzazione a monte, pur importanti, mentre in azienda la valutazione del rischio si limita al monitoraggio, all'informazione al fornitore o al distributore e alla sospensione dell'uso del sistema, senza rinviare ai necessari interventi di rimozione degli impatti negativi sui diritti.

La valutazione delle imprese è del tutto autoreferenziale, essendo i giudizi di conformità affidati esclusivamente a soggetti interni all'impresa e mancando ogni riferimento ai diritti di informazione e di consultazione delle Parti Sociali. Addirittura nessun esperto di parte sindacale è coinvolto nel Comitato Europeo sull'intelligenza artificiale. Le strutture del dialogo sociale, la contrattazione collettiva, l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori sono invece fondamentali per il monitoraggio dell'AI utilizzata sul posto di lavoro.

Anche le tecnologie a basso rischio, che interagiscono, a vario titolo, con l'uomo, sono assoggettate, nel Regolamento, a codici di condotta volontari e regole di trasparenza troppo deboli in rapporto alla dimensione del loro impatto.

Infine, il Regolamento, nell'affidarsi esclusivamente a procedure di standardizzazione a carico dei costruttori e fornitori, non considera affatto l'importanza dei processi di formazione: la non conoscenza non solo contribuisce a generare esclusione ma anche contrasto aprioristico. La conoscenza e la formazione, a tutti i livelli, sono pertanto la preconditione indispensabile per uno sviluppo dell'AI sostenibile e democratico.

Alla luce delle precedenti considerazioni, in sintesi chiediamo di:

- Introdurre l'obbligo di procedure di informazione e consultazione e soprattutto elementi di partecipazione strategica nei processi di verifica, controllo e gestione degli algoritmi utilizzati nelle aziende, affinché l'uso delle tecnologie avanzate e della intelligenza artificiale si ispiri ai principi della trasparenza, del controllo umano e della non discriminazione, valorizzandone in tal modo le opportunità e prevenendo i possibili rischi per i diritti e per le condizioni di lavoro. Ciò implica una assunzione di responsabilità da parte del sindacato e l'accettazione, da parte delle imprese, di condividere e co-decidere materie che considerano di titolarità aziendale. E' auspicabile la creazione di comitati paritetici misti management/rappresentanti dei lavoratori con il compito di valutare e correggere, oltre agli eventuali errori dell'IA, anche i possibili danni alla sicurezza, libertà e dignità umana, secondo le linee di intervento indicate nell'Accordo quadro europeo sul tema della digitalizzazione, del marzo 2020.
- Affidare alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello la regolamentazione di tali procedure.
- Aumentare l'efficienza dei servizi di istruzione e formazione continua, mirata alle nuove esigenze (lifelong learning): è indubbio che occorra investire sulla formazione delle competenze digitali dei lavoratori (di tutti i livelli professionali); oramai è chiaro che la digitalizzazione si accompagnerà ad una riorganizzazione del lavoro e ad un incremento del lavoro in team ed è quindi fondamentale intervenire anche sulle soft skills. Il processo di valutazione dell'efficacia dei sistemi di formazione professionale è in capo alle Regioni, ma sarebbe opportuno definire linee guida nazionali che definiscano con chiarezza indicatori di misurazione delle performance e obiettivi attesi. Va reso operativo il principio definito dall'OCSE nel suo testo "Principles on AI", che chiede specificamente che i lavoratori siano supportati per una transizione equa.
- Così come la Ces, anche la Cisl sollecita una Direttiva specifica che tenga in debito conto la dimensione del lavoro, la quale dovrebbe affrontare in maniera più specifica la responsabilità degli imprenditori nella prevenzione dei rischi, nella trasparenza in merito al funzionamento degli algoritmi, nella sorveglianza dei lavoratori, nella protezione della privacy, nel ruolo del sindacato. Si muove in questa direzione la recente proposta di Direttiva della Commissione, che affronta anche il tema della qualificazione del rapporto di lavoro, ma è anch'essa da migliorare rafforzando gli obblighi di informativa alle rappresentanze sindacali.