

CAPITOLO XIX

LINEE GUIDA SETTORIALI IN TEMA DI UTILIZZO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Premessa

Secondo quanto condiviso nelle Linee guida sulla trasformazione digitale di cui alla Parte V del presente CCNL, l'innovazione tecnologica rappresenta un obiettivo strategico per garantire la sicurezza delle persone e degli impianti, migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali esistenti, garantire l'innovazione di prodotto e di processo, aumentando la competitività e la sostenibilità ambientale.

Tra le innovazioni digitali, l'Intelligenza artificiale, quale processo attraverso cui le macchine e i sistemi informatici simulano i meccanismi dell'Intelligenza umana, rappresenta una delle tecnologie più avanzate e il suo avvento dirompente nella società contemporanea incide in modo significativo su molti ambiti consentendo, tra l'altro, di agevolare e velocizzare l'erogazione di processi e servizi e di ridurre gli sforzi umani.

Per sistema di Intelligenza artificiale s'intende un sistema automatizzato progettato per operare con diversi gradi di autonomia variabili. Tale sistema può anche essere in grado di apprendere e adattarsi autonomamente dopo la progettazione e dedurre dagli input che riceve come generare output quali previsioni, contenuti, raccomandazioni e anche decisioni capaci di influenzare ambienti fisici o virtuali.

L'utilizzo di tali sistemi nell'organizzazione aziendale rappresenta opportunità in termini di competitività, miglioramento della sicurezza della salute e della tutela dell'ambiente, crescita delle competenze professionali. Allo stesso tempo può comportare rischi di vario tipo, quali quelli connessi a violazione della normativa sulla protezione dei dati personali, discriminazione e pregiudizio, trasparenza verso chi utilizza questi sistemi e verso gli utenti dei servizi erogati, diffusione di informazioni false o fuorvianti, rivelazione e diffusione di dati e know-how riservati. Tutti rischi che è importante mappare ed analizzare attentamente prima dell'introduzione di tali sistemi, nel pieno rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti ed in particolare dal Regolamento europeo n. 2024/1689 in tema di Intelligenza artificiale e dalle ulteriori disposizioni normative.

Confermando la validità di un sistema di Relazioni industriali settoriale capace di cogliere, gestire e indirizzare le opportunità derivanti dalle trasformazioni digitali in atto, le Parti firmatarie convengono che la diffusione dei sistemi di Intelligenza artificiale in ogni ambito della società e l'evoluzione

tecnologica sempre più rapida comportino la necessità di:

- fornire a lavoratori e imprese un quadro di riferimento condiviso attraverso linee di indirizzo settoriali
- un costante monitoraggio delle implicazioni di tale fenomeno negli ambienti di lavoro.

A livello nazionale il monitoraggio sarà realizzato nell'ambito della specifica Sezione dell'Osservatorio dedicata alla Trasformazione digitale, già attivata con il rinnovo del CCNL 2022.

Fermo restando quanto sopra, le Parti sostengono una gestione dell'applicazione dei sistemi di IA, quale opportunità di innovazione, improntata a:

- miglioramento della qualità del lavoro e della competitività
- promozione di un approccio sicuro e responsabile delle tecnologie digitali, rispettoso dei dati personali e di quelli aziendali
- utilizzo etico e inclusivo delle tecnologie digitali, rispettoso della dignità umana e funzionale allo sviluppo sostenibile
- coinvolgimento consapevole e informato delle persone e allo sviluppo delle loro competenze.

Indicazioni per la gestione dell'IA nell'organizzazione aziendale

Al fine di agevolare l'utilizzo corretto e consapevole nell'ambito delle organizzazioni aziendali, di sistemi e/o di servizi di Intelligenza artificiale a supporto delle attività e dei processi, le presenti Linee guida hanno lo scopo di fornire indicazioni utili per la gestione delle tematiche legate all'Intelligenza artificiale, in assenza di intese o policy definite a livello aziendale, in ogni caso coerenti con i principi dettati dalle presenti Linee guida.

In relazione a quanto sopra premesso, le Parti ritengono che una adeguata e preventiva informazione sia funzionale alla corretta gestione dell'IA nell'organizzazione aziendale fondata sui seguenti principi.

1) Centralità della persona e responsabilizzazione, in particolare attraverso

- ricorso all'IA a supporto dello svolgimento delle attività umane, anche in funzione del miglioramento continuo della sicurezza e della salute delle persone
- supervisione e coinvolgimento umano nelle decisioni da assumere e trasparenza su uso, controllo e processo decisionale
- responsabilizzazione e consapevolezza, attraverso regole chiare e adeguata informazione e formazione, degli impatti su decisioni e azioni in-

fluenzate dall'IA e delle responsabilità di chi li utilizza

- utilizzo degli strumenti digitali attento e conforme agli usi consentiti, in linea con norme e policy vigenti, che non ponga in pericolo la sicurezza o leda persone, beni, servizi e sistemi
- trattamento dati conforme alle norme vigenti, con utilizzo esclusivo per gli scopi e con gli strumenti indicati dall'organizzazione aziendale per garantire protezione dati personali e dell'azienda e individuazione delle modalità e dei soggetti deputati per intervenire in caso di malfunzionamenti o incidenti
- approccio attento e prudente all'IA, in particolare per compiti che richiedono una conoscenza e competenza profonda e contestuale e per decisioni che hanno implicazioni significative sul piano etico, legale, economico o reputazionale.

2) Utilizzo etico, inclusivo e sostenibile, in particolare attraverso

- valutazione adeguata e preventiva degli impatti conseguenti all'implementazione di sistemi di IA ad alto rischio, identificandosi come tali ai sensi delle norme di legge quelli che, per la loro natura o per il contesto in cui vengono impiegati, possono rappresentare un rischio significativo di danno per la salute, la sicurezza o i diritti fondamentali delle persone fisiche (tra questi rientrano i software utilizzati nel campo dell'occupazione, della gestione dei lavoratori, l'identificazione biometrica remota usata a posteriori, il riconoscimento delle emozioni e la categorizzazione, i sistemi di profilazione delle persone)
- ricorso all'IA proporzionato agli scopi, anche in ottica di miglioramento continuo della qualità della vita dei lavoratori, della sicurezza, della salute e dell'ambiente, nonché della produttività e competitività aziendale
- promozione del rispetto della dignità, dei diritti e della libertà delle persone, conforme ad una cultura aziendale inclusiva e non discriminatoria e alla verifica della accessibilità alle tecnologie digitali da parte di tutti coloro ai quali è consentito l'utilizzo, indipendentemente dalle loro caratteristiche individuali.

3) Comprensione e coinvolgimento, in particolare attraverso

- adeguata informazione e formazione ai lavoratori coinvolti, finalizzata alla comprensione dei benefici e del funzionamento dei sistemi di IA, delle applicazioni e implicazioni del loro utilizzo, per una interazione efficace e sicura con gli stessi
- informazione preventiva alla RSU sull'introduzione di progetti di IA

- coinvolgimento lavoratori e RSU finalizzato alla comprensione di scopi, procedure, rischi e benefici dell'implementazione, utilizzo ed evoluzione delle tecnologie, anche attraverso riscontro di esperienze, sperimentazioni e coinvolgimento di esperti e approfondimenti nell'ambito delle attività dell'Osservatorio aziendale
- promozione cultura digitale aziendale che valorizzi la conoscenza e la condivisione delle informazioni, al fine di garantire una adozione sicura e responsabile dei sistemi di IA.