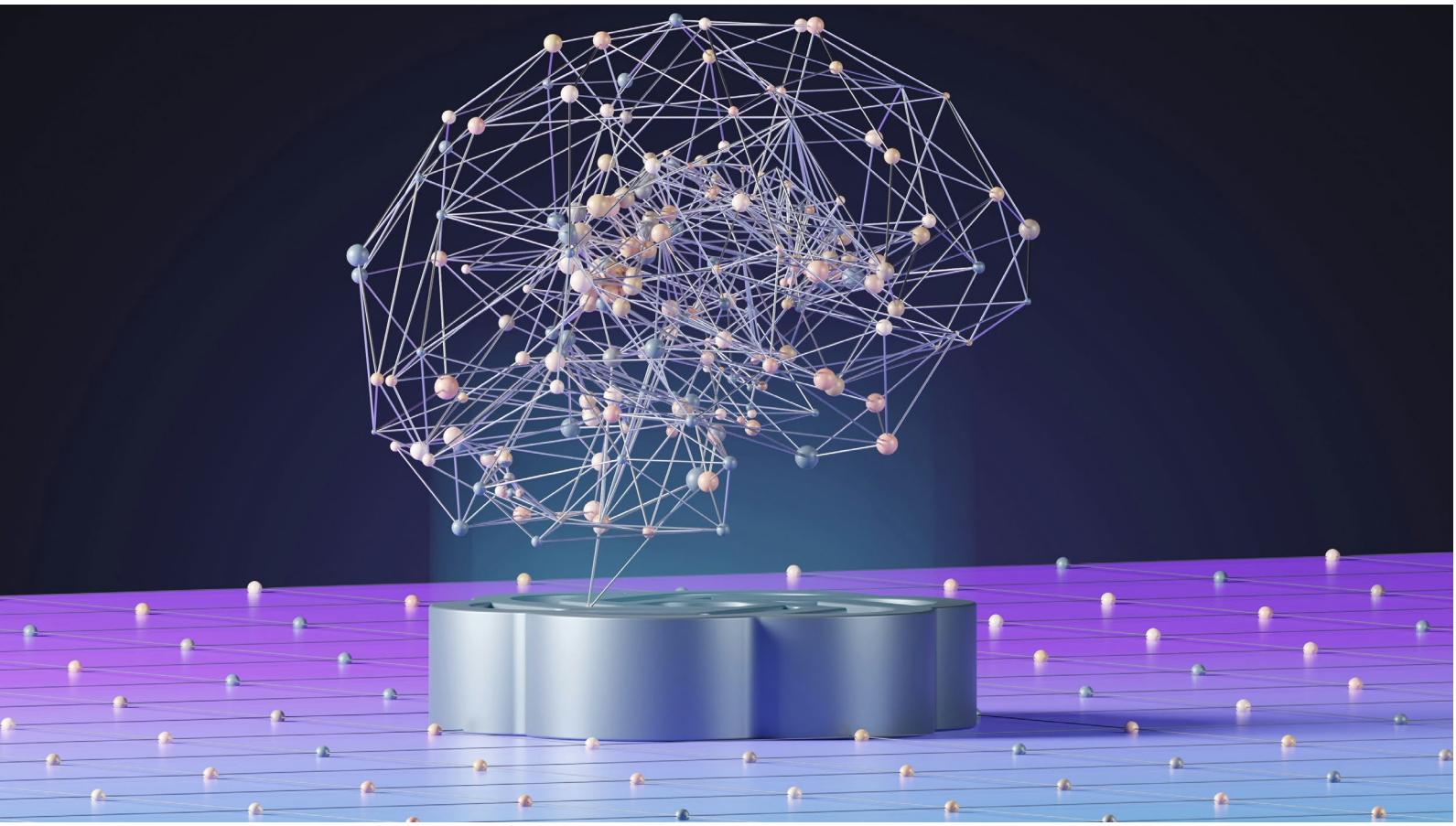
transfair
Il tuo sindacato



Intelligenza artificiale e mondo del lavoro

Presa di posizione di transfair

transfair
Il tuo sindacato

Indice

1 Situazione iniziale 3

2 L'IA porta a un cambiamento strutturale fondamentale del lavoro 3

3 Effetti per categoria 4

3.1 Trasporti pubblici 4

3.2 Posta/Logistica 5

3.3 Categoria ICT 5

3.4 Amministrazione pubblica 5

4 Opportunità 6

5 Rischi 6

6 Ruolo del partenariato sociale 8

7 Elenco delle richieste 8

8 Visione 2030 10

transfair
Il tuo sindacato

1 Situazione iniziale

L'intelligenza artificiale (IA) è in rapida evoluzione e sta caratterizzando sempre più il mondo del lavoro in tutti i settori. Oggi, le applicazioni basate sull'intelligenza artificiale svolgono attività che fino a poco tempo fa venivano eseguite esclusivamente dagli esseri umani: analizzano grandi quantità di dati, elaborano previsioni, automatizzano i processi, supportano le decisioni e interagiscono con le clienti e i clienti. Questo progresso tecnologico apre nuove possibilità, ma comporta anche cambiamenti fondamentali nell'organizzazione del lavoro.

Per il sindacato transfair è chiaro che l'IA non è una questione puramente tecnica. Ha un impatto diretto sulle condizioni di lavoro, sui requisiti di qualificazione, sulla cogestione, sulle prospettive di occupazione e non da ultimo sulla cultura aziendale. L'IA non trasforma solo singole attività, ma interi profili professionali e catene di valore aggiunto. Per questo motivo, essa rappresenta anche una delle sfide principali del partenariato sociale.

Molte organizzazioni stanno introducendo l'IA con l'obiettivo di migliorare l'efficienza, ridurre i costi o migliorare i servizi offerti. Allo stesso tempo, è ormai evidente che i cambiamenti tecnologici spesso progrediscono più rapidamente rispetto all'adeguamento delle condizioni quadro in materia di diritto del lavoro e di partenariato sociale. Per transfair è quindi fondamentale che l'uso dell'IA sia pianificato attivamente, nell'interesse del personale, della qualità del lavoro e della garanzia a lungo termine dell'occupazione in Svizzera.

In sintesi, si può affermare che l'IA sta portando a un cambiamento strutturale e culturale di ampia portata nel mondo del lavoro. Analogamente ai precedenti sviluppi tecnologici, essa sta cambiando il modo in cui le persone lavorano, le competenze richieste e la maniera in cui viene organizzato il lavoro. Da un lato, tutto questo crea opportunità di innovazione e un alleggerimento del carico di lavoro, dall'altro, però, anche rischi in termini di pressione lavorativa, requisiti di qualifica, controllo e sicurezza sociale.

2 L'IA porta a un cambiamento strutturale fondamentale del lavoro

L'introduzione dell'IA sta accelerando notevolmente la trasformazione digitale del mondo del lavoro. Le attività vengono automatizzate, i processi decisionali supportati da dati e le procedure di lavoro riorganizzate. L'IA può semplificare le attività amministrative, migliorare le previsioni e svolgere attività ripetitive. Allo stesso tempo, il lavoro umano si sta spostando sempre più verso compiti più complessi e creativi di coordinamento e di responsabilità.

Questo cambiamento trasforma radicalmente le esigenze poste alle lavoratrici e ai lavoratori. Le competenze digitali stanno diventando un prerequisito per un numero sempre maggiore di professioni. Allo stesso tempo, sta aumentando l'importanza delle competenze per la risoluzione dei problemi, l'interazione sociale, il pensiero critico e la capacità di affrontare le incertezze.

L'IA non porta necessariamente a una riduzione del lavoro, ma cambia la sua composizione. Mentre alcune attività vengono eliminate, ne sorgono di nuove, insieme a nuovi profili professionali. È quindi fondamentale stabilire se tale cambiamento debba essere attivamente accompagnato o se sia determinato principalmente da considerazioni di efficienza a breve termine.

Per transfair è fondamentale che l'innovazione tecnologica sia al servizio delle persone. L'IA deve essere utilizzata in modo tale da migliorare la qualità del lavoro, accrescere l'occupabilità e rendere le professioni più attraenti.

3 Effetti per categoria

A seconda della categoria, l'impatto dell'IA si manifesta in modo diverso, in quanto le attività, l'organizzazione del lavoro e i requisiti di competenza variano. Mentre in alcuni settori l'attenzione è rivolta al potenziale di automazione, in altri stanno cambiando in particolare i processi decisionali o le forme di collaborazione. Per transfair è fondamentale monitorare e accompagnare con attenzione gli sviluppi specifici del settore, al fine di cogliere le opportunità e allo stesso tempo riconoscere tempestivamente gli effetti negativi sulle condizioni di lavoro e di definire queste ultime nel quadro del partenariato sociale.

3.1 Trasporti pubblici

Nel settore dei trasporti pubblici, l'IA viene sempre più impiegata per ottimizzare gli orari, prevedere la domanda o migliorare i cicli di manutenzione di treni e autobus. I sistemi basati sui dati supportano la pianificazione dell'impiego del personale e dei veicoli. Allo stesso tempo, i sistemi di assistenza digitale stanno cambiando il lavoro del personale di locomotiva, della disposizione e del servizio clienti.

Questi sviluppi possono contribuire a una migliore pianificabilità e a un uso più efficiente delle risorse. Esiste tuttavia il rischio che i sistemi di pianificazione algoritmica non riflettano adeguatamente la realtà del lavoro, creando così ulteriore pressione. Se i sistemi sono progettati principalmente per l'efficienza, le pause, i tempi di transizione o le peculiarità operative potrebbero non essere presi in considerazione in misura adeguata, con ripercussioni negative sui piani di lavoro socialmente sostenibili.

3.2 Posta/Logistica

Nel settore della logistica, l'automazione sta avanzando rapidamente. I processi di smistamento, la gestione del magazzino e la pianificazione dei percorsi vengono sempre più controllati dall'IA, il che permette di ridurre le attività che comportano uno sforzo fisico e di migliorare la sicurezza.

Allo stesso tempo, i profili di lavoro cambiano in modo significativo. I requisiti posti alle competenze tecniche sono in aumento. Al contempo sussiste il rischio che le prestazioni siano sottoposte a controlli e a una standardizzazione sempre più stringenti. L'IA può determinare un aumento del ritmo dei processi lavorativi quando i miglioramenti in termini di efficienza si traducono direttamente in nuovi obiettivi di prestazione.

3.3 Categoria ICT

La categoria ICT è un forte motore dell'IA e al contempo un suo utente. Gli strumenti di sviluppo basati sull'IA stanno trasformando lo sviluppo del software, i test e il funzionamento dei sistemi. I processi vengono accelerati, resi più efficienti e di conseguenza spesso più convenienti. Contemporaneamente, aumentano la qualità e la pressione per quanto riguarda l'innovazione. Swisscom, ad esempio, si è posta l'obiettivo di diventare un'impresa interamente basata sull'IA entro il 2030. La trasformazione IA sta pertanto avvenendo qui e ora.

Per le collaboratrici e i collaboratori, ciò significa un'enorme evoluzione in termini di competenze. La formazione continua sta diventando un prerequisito per riuscire a stare al passo con gli sviluppi tecnologici. Di conseguenza, aumenta la pressione sul personale, nonché il rischio di sovraccarico e di incertezze. Ciò si riflette già oggi in un aumento costante delle assenze per malattia.

3.4 Amministrazione pubblica

L'IA viene sempre più utilizzata anche nell'Amministrazione pubblica, ad esempio a supporto dei processi decisionali, come nel caso di reclutamenti, nel trattamento di richieste o nei rapporti con la popolazione. I sistemi automatizzati possono aiutare a fornire i servizi in modo più efficiente e a ridurre il carico di lavoro del personale nelle attività di routine.

Allo stesso tempo, sorgono domande relative alla trasparenza, alla comprensibilità delle decisioni e alla protezione dei dati. L'impiego dell'IA nell'Amministrazione federale richiede particolare attenzione, poiché le azioni statali sono soggette a speciali requisiti previsti dallo Stato di

diritto. L'impiego dell'IA è quindi fondamentalmente meno diffuso in seno alla Confederazione rispetto alle aziende parastatali.

4 Opportunità

Oltre ai rischi, l'IA offre anche diverse opportunità per cambiare positivamente il mondo del lavoro. Se utilizzata correttamente, può alleggerire il carico di lavoro delle collaboratrici e dei collaboratori, consentire nuove attività e contribuire all'ulteriore sviluppo dei campi professionali. Per transfair, è fondamentale che il potenziale dell'IA sia sfruttato in modo tale da migliorare la qualità del lavoro, rafforzare le prospettive professionali e promuovere l'innovazione sostenibile.

- **Alleggerimento del carico lavorativo e qualità del lavoro**
  L'IA può ridurre le attività ripetitive e impegnative dal punto di vista amministrativo. In questo modo, viene creato il potenziale per liberare le collaboratrici e i collaboratori dalle attività di routine, consentendo loro di dedicare più tempo a mansioni più impegnative e significative. Se utilizzata correttamente, l'IA può così migliorare la qualità del lavoro, ridurre le attività ripetitive e contribuire a rendere il lavoro più attraente, favorendo un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

- **Innovazione e nuove attività**
  Le nuove tecnologie creano spazio per l'innovazione e nuovi servizi. L'IA può migliorare i processi lavorativi e permettere nuove forme di collaborazione. Allo stesso tempo, stanno nascendo nuovi profili professionali e campi di attività, come ad esempio nell'analisi dei dati, nell'addestramento di sistemi di IA, nella garanzia della qualità o nella progettazione di interazioni uomo-macchina.

- **Qualità delle decisioni**
  L'IA può contribuire ad analizzare relazioni complesse in modo più rapido ed efficace e a creare basi decisionali più solide. Tuttavia, affinché ciò avvenga, è necessario che i sistemi di IA siano utilizzati in modo responsabile, sottoposti a verifiche critiche e che i loro risultati rimangano verificabili.

5 Rischi

L'utilizzo dell'IA sta trasformando profondamente i processi lavorativi, il che comporta nuove sfide per le lavoratrici e i lavoratori. Senza linee direttive chiare, sussiste il rischio che le opportunità offerte dalla tecnologia vengano utilizzate principalmente per aumentare l'efficienza e il

controllo, senza tenere sufficientemente conto degli effetti sulle condizioni di lavoro. Per transfair, è quindi essenziale identificare i rischi in una fase precoce e creare condizioni quadro che tutelino la salute e il riposo, nonché le qualifiche e i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

- **Orario di lavoro**
  L'IA può accelerare i processi e creare nuove opportunità di flessibilità. Senza condizioni quadro chiare, tuttavia, sussiste il rischio che i guadagni di efficienza portino a una intensificazione del lavoro. Quando l'aumento della produttività si traduce direttamente in nuovi obiettivi e attività aggiuntive, non necessariamente si alleggerisce il carico di lavoro, ma si rischia piuttosto di aumentare la pressione (in termini tempo). Se il personale è sottoposto a una pressione elevata e prolungata, per quest'ultimo aumenta il rischio di disturbi fisici e psichici.

- **Stress**
  La crescente complessità delle attività può portare a un aumento dello stress mentale. Le collaboratrici e i collaboratori devono adattarsi continuamente a nuovi sistemi, mentre allo stesso tempo aumentano le aspettative in termini di reattività e flessibilità. L'interazione permanente con i sistemi digitali può portare a un'intensificazione del lavoro e di conseguenza a un aumento delle assenze.

- **Controllo**
  L'IA consente valutazioni dettagliate dei dati relativi alle prestazioni e dei processi di lavoro, il che può portare a un aumento dei controlli. Se si attribuisce un'importanza eccessiva agli indicatori di prestazione, sussiste il rischio che gli aspetti qualitativi non misurabili del lavoro passino in secondo piano o non siano valorizzati a sufficienza.

- **Qualifica**
  Il cambiamento tecnologico può portare a incertezze, soprattutto quando non è chiaro come si evolvono i profili professionali. Senza misure di formazione continua mirate, sussiste il rischio che una parte delle lavoratrici e dei lavoratori rimanga indietro. Questo vale soprattutto per il personale le cui attività sono fortemente influenzate dall'automatizzazione. In questo ambito, le competenze richieste stanno subendo cambiamenti particolarmente significativi.

- **Etica e responsabilità**
  L'uso dell'IA solleva questioni etiche fondamentali. I sistemi di IA prendono decisioni sulla base di dati e modelli che non sempre sono trasparenti. Dati di base errati o distorti possono portare a risultati discriminatori o accentuare le disuguaglianze esistenti.

L'uso dell'IA è particolarmente critico negli ambiti in cui le decisioni hanno un impatto diretto sulle persone, come nella pianificazione dell'impiego del personale, nella valutazione delle prestazioni o nel contatto con i clienti. Se i processi decisionali non sono trasparenti, ciò può portare a una perdita di fiducia e a un calo dell'accettazione.

Anche la questione della responsabilità è fondamentale: dal punto di vista di transfair, le decisioni non possono essere delegate interamente ai sistemi tecnici. È fondamentale, che la responsabilità delle decisioni continui a essere affidata a persone e organizzazioni. L'IA non può sostituire la responsabilità umana. Al massimo può sostenerla.

Per transfair, è pertanto chiaro che sono necessarie linee guida etiche per l'uso dell'IA. Tra queste figurano la trasparenza, la tracciabilità, la non discriminazione, nonché la garanzia che le persone mantengano il controllo sulle decisioni fondamentali.

6 Ruolo del partenariato sociale

Per tenere adeguatamente conto degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, gli strumenti del partenariato sociale sono essenziali. transfair si adopera affinché il personale sia coinvolto tempestivamente nei processi di cambiamento. La trasparenza sugli obiettivi, sul funzionamento e sull'impatto dei sistemi di IA è un presupposto fondamentale per la fiducia e l'accettazione.

Il partenariato sociale implica anche lo sviluppo congiunto delle regolamentazioni in materia di qualifiche, protezione dei dati, organizzazione del lavoro, principi etici e prospettive occupazionali. I contratti collettivi di lavoro e gli accordi aziendali rimangono strumenti fondamentali per garantire un impiego equo dell'IA.

Inoltre, la definizione congiunta di linee guida per una gestione responsabile dell'IA sta diventando sempre più importante. Il partenariato sociale può contribuire a garantire l'armonia tra l'innovazione tecnologica e la responsabilità sociale.

7 Elenco delle richieste

Affinché l'uso dell'IA sia concepito nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori, sono necessarie linee guida chiare e condizioni quadro vincolanti. transfair si impegna a garantire che l'innovazione tecnologica sia combinata con la responsabilità sociale e che si tenga debitamente conto degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori.

transfair
Il tuo sindacato

Il seguente elenco di richieste illustra quali sono i presupposti necessari affinché l'IA contribuisca a condizioni di lavoro eque, sicurezza occupazionale a lungo termine e a un lavoro di qualità:

- **Garantire la partecipazione**
  Le lavoratrici e i lavoratori e le loro rappresentanze devono essere informati tempestivamente sull'uso di applicazioni IA ed essere coinvolti nei processi decisionali.

- **Rafforzare le qualifiche**
  Per stare al passo con i cambiamenti, le lavoratrici e i lavoratori hanno bisogno di un accesso tempestivo alla formazione continua e alla riqualificazione professionale. La formazione continua è una responsabilità che deve essere condivisa tra datori di lavoro e dipendenti.

- **Garantire la trasparenza**
  L'impiego dell'IA deve essere trasparente. Le decisioni preparate o prese dall'IA devono rimanere comprensibili. Al fine di ridurre il più possibile le incertezze nell'utilizzo dell'IA, i datori di lavoro devono garantire che il personale comprenda le applicazioni.

- **Proteggere la salute**
  L'impatto delle nuove tecnologie sul carico di lavoro deve essere rivisto regolarmente. L'organizzazione del lavoro deve essere pianificata in modo tale da ridurre lo stress e non aumentarlo.

- **Garantire la protezione dei dati**
  L'uso dei dati relativi all'IA deve essere chiaramente regolamentato. I diritti della personalità delle lavoratrici e dei lavoratori devono essere rispettati.

- **Definire linee guida in materia di etica e responsabilità**
  Le organizzazioni devono stabilire i principi per un uso responsabile dell'IA. Tra questi figurano la non discriminazione, l'equità, la trasparenza e la responsabilità umana nelle decisioni.

- **Garantire le prospettive occupazionali**
  L'utilizzo dell'IA non deve causare disagi psicologici. Il passaggio a nuove attività deve essere affrontata e seguita in modo attivo e tempestivo.

transfair
Il tuo sindacato

8 Visione 2030

transfair si impegna per un mondo del lavoro in cui l'IA venga utilizzata in modo responsabile e sia di sostegno alle persone.

La nostra visione: nel 2030, l'IA contribuirà a migliorare la qualità del lavoro, ad alleggerire il carico di lavoro delle collaboratrici e dei collaboratori e a creare nuove opportunità di sviluppo. Le lavoratrici e i lavoratori avranno le competenze necessarie per gestire le nuove tecnologie in modo sicuro. Gli strumenti del partenariato sociale garantiranno che l'innovazione e la responsabilità sociale siano sempre connesse tra loro. L'IA sarà utilizzata in conformità a principi etici chiari. Le decisioni rimarranno trasparenti e la responsabilità umana resterà garantita. Il progresso tecnologico andrà di pari passo con buone condizioni di lavoro e le prospettive occupazionali saranno garantite.

L'obiettivo dell'IA sarà quello di migliorare le condizioni di lavoro, rafforzare le prospettive professionali e rendere il mondo del lavoro sostenibile.