

Rapporto sul Convegno

Il futuro del lavoro: come l'IA sta cambiando il mondo del lavoro

14 – 15 maggio 2026

Rapporto sul Convegno internazionale AFB-EZA

Il futuro del lavoro: come l'IA sta cambiando il mondo del lavoro

Le applicazioni basate sull'intelligenza artificiale (IA) offrono possibilità senza precedenti di migliorare la produttività e ridurre i costi sia nel settore industriale che in quello dei servizi, soprattutto nelle attività che riguardano marketing, produzione, controllo di gestione, organizzazione del lavoro, sicurezza informatica, logistica e il settore medico. Su invito dell'AFB Bildungs- und Energieforum e del Centro europeo per le questioni dei lavoratori (EZA), rappresentanti sindacali ed esperti di IA ed etica si sono incontrati il 14 e 15 maggio 2026 a Bressanone (Italia) per il convegno "Il futuro del lavoro: come l'IA sta cambiando il mondo del lavoro", durante il quale sono state discusse le opportunità e le criticità dell'attuale ondata globale di innovazione digitale.

Finanziato dall'Unione Europea, il convegno ha accolto oltre 80 partecipanti provenienti dall'Alto Adige/Italia, Germania, Austria, Lussemburgo, Repubblica Ceca e Albania.

L'IA cambia le regole del gioco nell'elaborazione di grandi quantità di dati, dall'analisi e generazione di testi alla gestione di processi produttivi e procedure tecniche, fino all'organizzazione del lavoro. L'IA viene utilizzata nell'industria dell'intrattenimento per creare immagini sorprendenti, ma anche come strumento per influenzare elezioni politiche e delegittimare persone e istituzioni attraverso i deepfake. L'ampia accessibilità di sistemi di IA, come ChatGPT, ha contribuito in modo significativo all'accettazione di queste tecnologie, con il risultato che a un sistema puramente binario è stata attribuita un'aura transumana, una sorta di alone mitico. Forse si tratta anche di una questione terminologica. Di fatto, la denominazione "intelligenza artificiale" usata in tedesco e in italiano non corrisponde esattamente al concetto di *artificial intelligence* in inglese, più orientato al *data mining*. Da qui la preferenza degli esperti per la dicitura "sistemi basati sui dati" (DBS), volta a evidenziare che le applicazioni di IA, a differenza degli esseri umani, non sono in grado di compiere veri ragionamenti e riflessioni.

In linea di principio, i sistemi e le applicazioni che si basano sull'IA sono strumenti privi di un proprio sistema di valori. Il loro vantaggio consiste nella capacità di analizzare enormi quantità di dati in tempi estremamente ridotti e di generare risultati in base agli algoritmi sui quali sono stati programmati. L'effetto dirompente di tali sistemi deriva dal fatto che sono disponibili 24 ore su 24, precisi nei compiti di elaborazione e con capacità di analisi pressoché illimitate. Sono utili? Dipende dagli obiettivi per cui vengono impiegati e dall'orientamento degli algoritmi sottostanti, che fungono da filtro di analisi e di elaborazione. Secondo gli esperti, l'IA rimarrà uno strumento fortemente ambivalente finché non saranno introdotte regole vincolanti. L'Unione Europea è pioniera a livello mondiale nella definizione di un quadro normativo per l'IA. Di fronte alla dipendenza dall'hardware statunitense e al largo utilizzo delle relative piattaforme, l'UE ha analizzato i sistemi di IA in base ai loro ambiti di applicazione e al profilo di rischio per gli utenti e ha disposto requisiti in materia di trasparenza, sicurezza e condizioni di utilizzo con lo scopo di ridurre potenziali rischi e conseguenze dannose. L'UE ha chiaramente evidenziato l'esigenza di sottoporre i sistemi basati su IA alla supervisione umana, evitando che possano essere controllati

esclusivamente da processi automatizzati. Tuttavia, a fronte di una rapida espansione dell'uso dell'IA, l'adeguamento normativo nei singoli Paesi procede a rilento.

Nelle aziende, i sistemi di IA vengono tipicamente calati dall'alto per decisione della direzione. Le competenze richieste ai dipendenti cambiano rapidamente, e si orientano verso la programmazione e il controllo operativo. Nella fase di transizione, l'introduzione dei sistemi di IA può mettere i lavoratori sotto forte pressione in termini di rendimento. È quindi indispensabile promuovere l'alfabetizzazione digitale su larga scala nelle imprese e nel mondo dell'istruzione, affinché il potenziale dell'IA possa essere sfruttato a beneficio dell'economia e della società. L'automazione dei processi lavorativi porta a un aumento dell'efficienza, con una riduzione dei tempi di lavoro e dei costi del personale che gli imprenditori accolgono con particolare favore. I sindacati invece hanno uno sguardo più critico: temono la perdita di posti di lavoro, l'introduzione di sistemi di controllo invasivi e la gestione anonima delle richieste e dei flussi di lavoro. Tali pratiche lasciano presagire una mancanza di rispetto per la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici e scarse opportunità di partecipazione e codeterminazione. La trasformazione strutturale all'interno delle aziende porterà necessariamente con sé situazioni di disagio sociale. Il compito dei sindacati consiste quindi nel garantire strumenti di codeterminazione per gestire in modo socialmente sostenibile i cambiamenti già in atto nel mondo del lavoro.

Da un lato dobbiamo accertarci che il sistema educativo prepari i giovani al futuro digitale; dall'altro tutti i lavoratori il cui posto di lavoro è minacciato dalla digitalizzazione vanno aiutati a mantenere la propria occupabilità. Durante la fase di transizione devono essere garantite compensazioni salariali in caso di perdita del lavoro. Nella maggior parte dei casi, i sindacati si trovano a reagire a processi di controllo digitale già pienamente operativi che riguardano la produzione, ma anche l'organizzazione dei flussi di lavoro, la definizione dei ritmi e dei risultati. I sindacati faticano anche a rappresentare gli interessi dei lavoratori precari. In Europa, nel 2022, oltre 28 milioni di persone lavoravano per piattaforme digitali, con una tendenza in forte crescita. Fino al 2021, circa il 90% di loro era classificato come lavoratore autonomo. La direttiva europea sul lavoro mediante piattaforme digitali del 2024 ha stabilito che giuridicamente si deve presumere l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato quando ricorrono determinate condizioni. Gli Stati membri dell'UE sono tenuti ad adeguare la propria normativa entro il 2026. Tuttavia, nel settore del lavoro mediante piattaforme permangono grandi difficoltà nel raggiungere i lavoratori e nel favorire il loro collegamento con i sindacati. Per questo motivo, il ruolo di regolamentazione dello Stato assume un'importanza decisiva per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici.



Via Pfarrhofstraße 60/a, 39100 Bolzano

Telefono: +39-0471-254199,

E-mail: info@afb.bz - www.afb.bz

In collaborazione con il Centro europeo per le questioni dei lavoratori, EZA e con il sostegno dell'Unione Europea
