

**DENTONS**

Webinar

# Digital Breakfast @Dentons

## AI & Labor: una questione di training?



**Giangiacomo Olivi**  
Partner, Europe Co-Head of  
Intellectual Property, Data and  
Technology



**Luca De Menech**  
Partner, Employment and Labor



**Elena Cirotti**  
Associate, Intellectual Property,  
Data and Technology



# AI & Lavoro: non solo l'AI Act



PROTEZIONE DEI DATI  
PERSONALI



MONITORAGGIO



*BIAS* E  
DISCRIMINAZIONE



SALUTE E SICUREZZA  
SUL LAVORO

"Sistema di AI": un sistema automatizzato progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per obiettivi espliciti o impliciti, deduce dall'input che riceve come generare output quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali

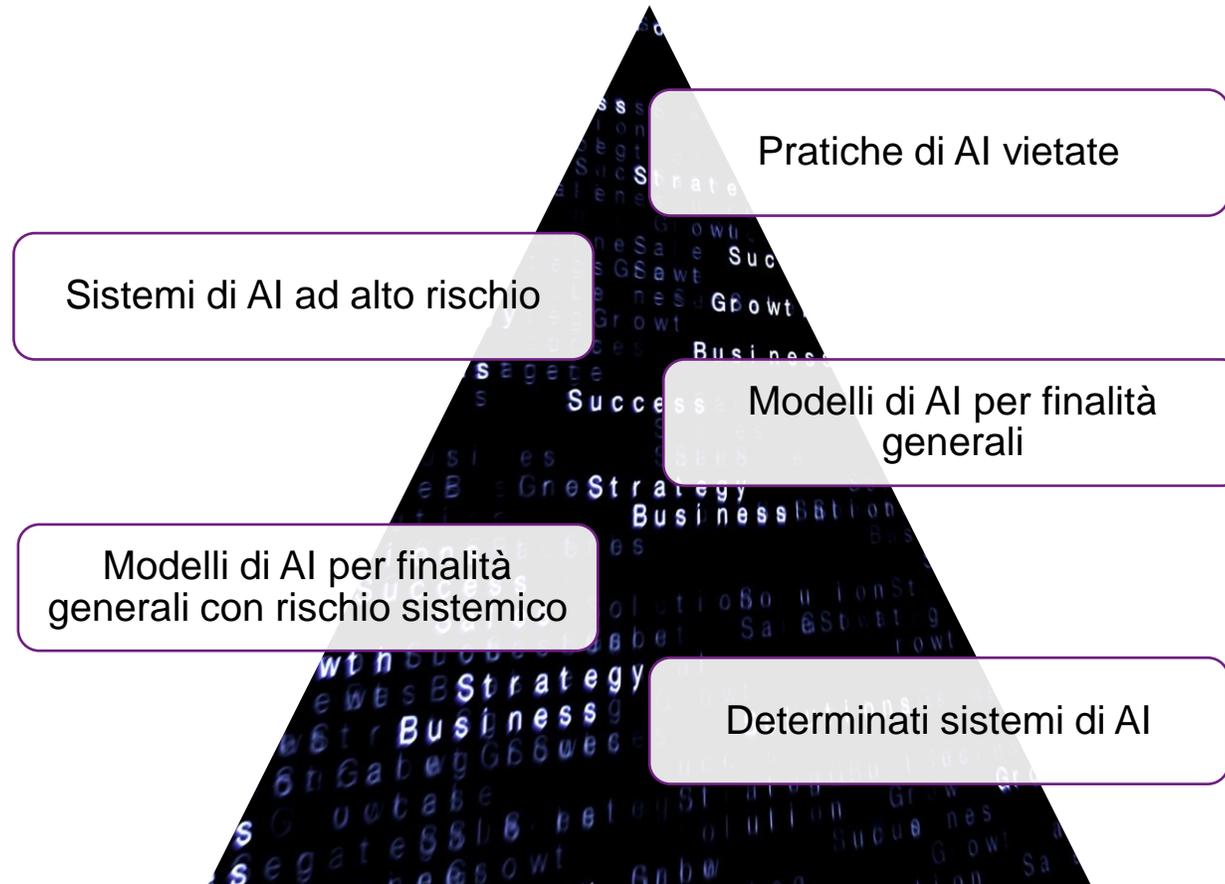
66

**"Fornitore"**: una persona fisica o giuridica, un'autorità pubblica, un'agenzia o un altro organismo che sviluppa un sistema di AI o un modello di AI per finalità generali o che fa sviluppare un sistema di AI o un modello di AI per finalità generali e immette tale sistema o modello sul mercato o mette in servizio il sistema di AI con il proprio nome o marchio, a titolo oneroso o gratuito

66

**"Deployer"**: una persona fisica o giuridica, un'autorità pubblica, un'agenzia o un altro organismo che utilizza un sistema di AI sotto la propria autorità, tranne nel caso in cui il sistema di AI sia utilizzato nel corso di un'attività personale non professionale

# Risk-based approach



# Pratiche di AI vietate

Uso di tecniche subliminali per distorcere il comportamento e causare un danno significativo

Sfruttamento delle vulnerabilità per causare un danno significativo

Social scoring che porta a un trattamento pregiudizievole o sfavorevole

Valutazione umana basata sulla profilazione

Scraping non mirato di immagini facciali da internet o telecamere a circuito chiuso per creare banche dati di riconoscimento facciale

**Valutazione delle emozioni umane in ambito lavorativo o scolastico**

Categorizzazione biometrica per trarre deduzioni su caratteristiche sensibili

Identificazione biometrica in tempo reale in spazi accessibili al pubblico a fini di attività di contrasto

# AI Act e tutela dell'autodeterminazione del lavoratore

## I sistemi AI ad alto rischio (Allegato III) se utilizzati per:

- (a) l'assunzione o la selezione;
- (b) per prendere decisioni che incidono sui termini del rapporto di lavoro, per assegnare compiti basati sul comportamento individuale o su tratti o caratteristiche personali, o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone in tali rapporti.

## Articolo 22 GDPR

L'interessato ha il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona.

*\* Il testo dell'AI Act non è ancora disponibile in lingua italiana – i testi riportati non riportano una traduzione ufficiale*

# Sistemi AI ad alto rischio: gli obblighi per il datore di lavoro

Adottare misure tecniche ed organizzative appropriate per garantire conformità ad istruzioni di uso del fornitore

**Garantire *human oversight***

Assicurarsi che i dati inseriti siano coerenti con lo scopo previsto del sistema e conservare i log generati automaticamente dal sistema di AI

**Monitorare il funzionamento del sistema di AI ad alto rischio e segnalare gli incidenti al fornitore e alle autorità competenti**

Informare i dipendenti che saranno soggetti al sistema

# Trasparenza e spiegabilità dell'AI sul posto di lavoro

- **Articolo 13 AI Act** «I sistemi di AI ad alto rischio sono progettati e sviluppati in modo tale da garantire che il loro funzionamento sia sufficientemente trasparente da consentire ai deployer di interpretare i risultati del sistema e di utilizzarli in modo appropriato. [...] I sistemi di AI ad alto rischio sono accompagnati da **istruzioni per l'uso** [...]»
- **Articolo 50 AI Act** «I fornitori garantiscono che i sistemi di AI destinati a interagire direttamente con le persone fisiche siano progettati e sviluppati in modo tale che le persone fisiche interessate siano informate del fatto che stanno interagendo con un sistema di AI, a meno che ciò non sia ovvio dal punto di vista di una persona fisica ragionevolmente informata, attenta e prudente, tenendo conto delle circostanze e del contesto d'uso»

# AI literacy

**Articolo 4 AI Act** «Fornitori e deployer di sistemi di AI dovranno adottare misure volte ad assicurare il più possibile un livello sufficiente di AI literacy del proprio personale e delle altre persone che si occupano del funzionamento ed utilizzo di sistemi di AI per loro conto, tenendo conto delle loro conoscenze tecniche, esperienza, istruzione e formazione e del contesto in cui i sistemi di AI dovranno essere utilizzati nonché considerando le persone o i gruppi di persone su cui i sistemi di AI dovranno essere utilizzati»

**Articolo 3 – (56) AI Act** «Per AI literacy si intende: le competenze, conoscenze e comprensione che consentono a fornitori, ai deployer e alle persone interessate, tenendo conto dei loro rispettivi diritti e obblighi nel contesto del presente Regolamento, di adottare decisioni informate circa l'utilizzo del sistema di AI nonché di acquisire consapevolezza circa le opportunità e i possibili rischi che l'AI può comportare»

**Considerando 91 AI Act** «Inoltre, i deployer dovranno garantire che le persone incaricate di attuare le istruzioni per l'uso e la supervisione umana di cui al presente Regolamento dispongano delle competenze necessarie, in particolare di un livello adeguato AI literacy, della formazione e dell'autorità necessarie per svolgere correttamente tali compiti»

# Human oversight

**Articolo 14 AI Act:** «1. I sistemi di AI ad alto rischio devono essere progettati e sviluppati in modo tale, anche con adeguati strumenti di interfaccia uomo-macchina, da poter essere **efficacemente controllati da persone fisiche** durante il periodo di utilizzo.

2. La supervisione umana è finalizzata a **prevenire o ridurre al minimo i rischi** per la salute, la sicurezza o i diritti fondamentali che possono emergere quando un sistema di AI ad alto rischio è utilizzato conformemente alla sua destinazione o in condizioni di uso improprio ragionevolmente prevedibili, in particolare quando tali rischi persistono nonostante l'applicazione di altri requisiti di cui alla presente sezione.
3. Le misure di sorveglianza sono commisurate ai rischi, al livello di autonomia e al contesto di utilizzo del sistema di AI ad alto rischio [...]
4. Ai fini dell'attuazione dei paragrafi 1, 2 e 3, il sistema di AI ad alto rischio è fornito al deployer in modo tale che le persone fisiche a cui è assegnata la supervisione umana siano messe in grado, in modo appropriato e proporzionato alle seguenti circostanze di: (a) **comprendere** adeguatamente le capacità e i limiti rilevanti del sistema di AI ad alto rischio ed essere in grado di **monitorarne** debitamente il funzionamento, anche al fine di individuare e affrontare anomalie, disfunzioni e prestazioni impreviste;(b) rimanere consapevoli della possibile tendenza ad affidarsi automaticamente o a **fare eccessivo affidamento sui risultati prodotti** da un sistema di AI ad alto rischio («automation bias»), in particolare per i sistemi di AI ad alto rischio utilizzati per fornire informazioni o raccomandazioni per le decisioni che devono essere prese da persone fisiche;(c) **interpretare correttamente l'output** del sistema di AI ad alto rischio, tenendo conto, ad esempio, degli strumenti e dei metodi di interpretazione disponibili;(d) decidere, in qualsiasi situazione particolare, di non utilizzare il sistema di AI ad alto rischio o di ignorare, tralasciare o annullare in altro modo i risultati del sistema di AI ad alto rischio;(e) intervenire nel funzionamento del sistema di AI ad alto rischio o interrompere il sistema attraverso un pulsante di "stop" o una procedura simile che consenta al sistema di arrestarsi per rimanere in uno stato di sicurezza.»

## Human oversight (2)

**Articolo 26(2) AI Act** «*I deployer assegnano la supervisione umana a persone fisiche che hanno la competenza, la formazione e l'autorità necessarie, nonché il supporto necessario*»

**Articolo 27 AI Act** → Una FRIA dovrà includere una descrizione delle misure di sorveglianza umana da adottare, anche in linea con quanto previsto dalle istruzioni di uso

# Entrata in vigore

**20° giorno dalla pubblicazione in GU:**  
entrata in vigore

**12 mesi dall'entrata in vigore:**

disposizioni su autorità di notifica e organismi notificati, modelli di AI per finalità generali, governance, sanzioni (salvo le sanzioni previste per i fornitori di modelli di AI per finalità generali)

**24 mesi dall'entrata in vigore:**  
applicabilità completa

**6 mesi dall'entrata in vigore:**  
disposizioni su pratiche di AI vietate

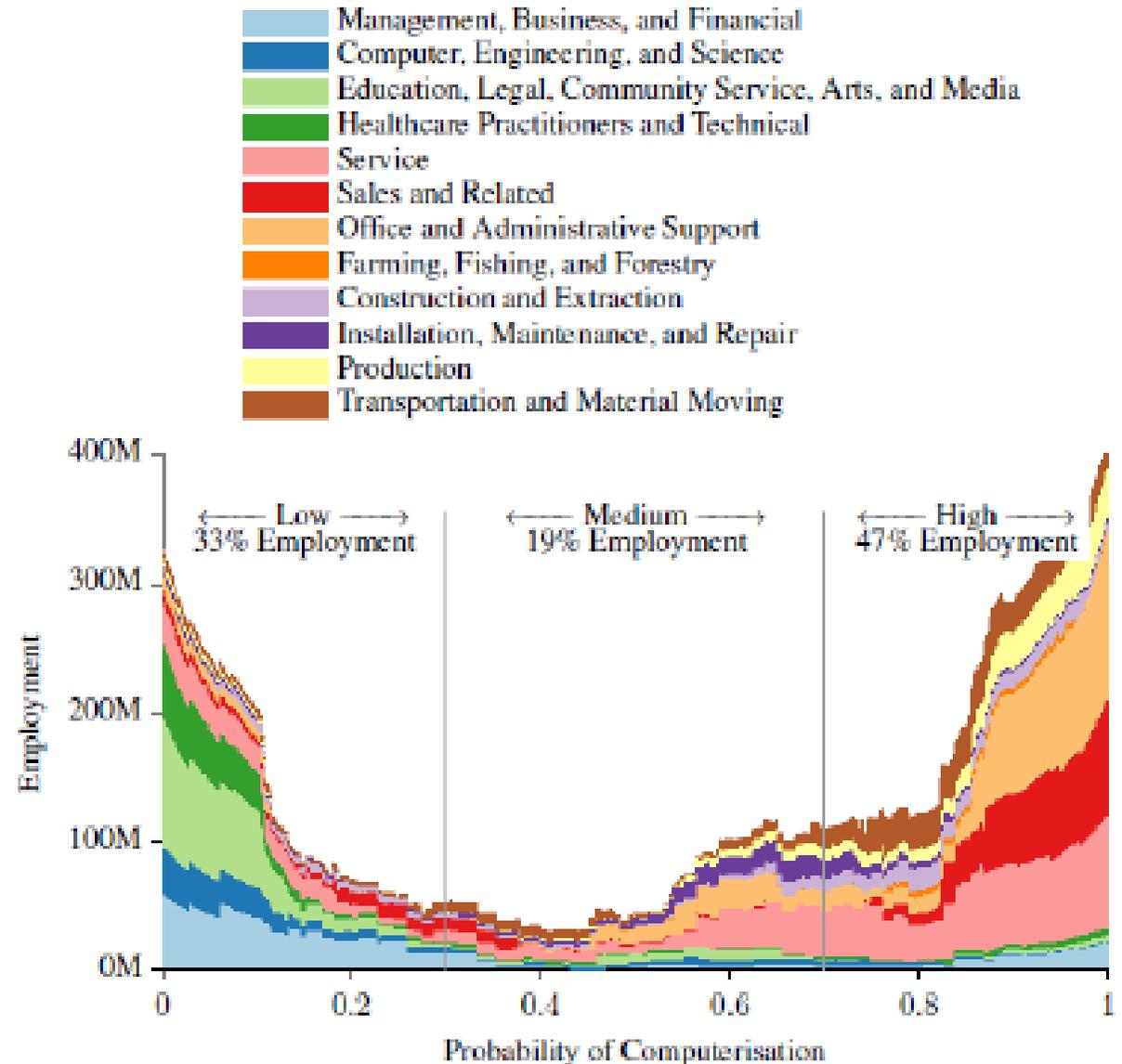
**36 mesi dall'entrata in vigore:**  
disposizioni su sistemi di AI ad alto rischio



# AI & Lavoro

# I possibili impatti dell'AI sul mondo del lavoro

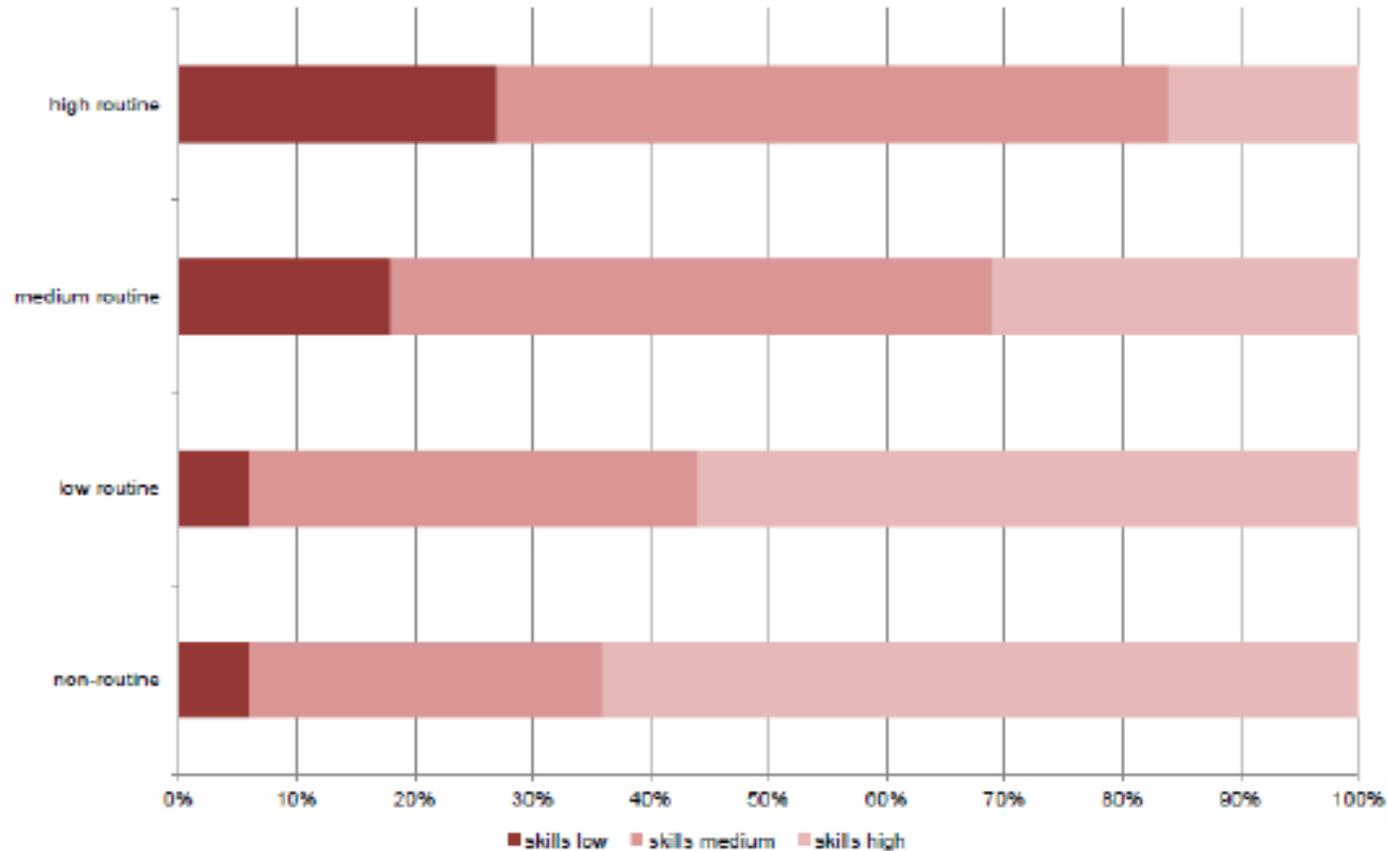
Si stima che nei prossimi 20 anni, circa il 47% dell'occupazione totale negli USA è a rischio di sostituzione. In maniera particolare per coloro che svolgono mansioni «routinarie»



Fonte: Frey e Osborne (2013, 37)

# I possibili impatti dell'AI sul mondo del lavoro

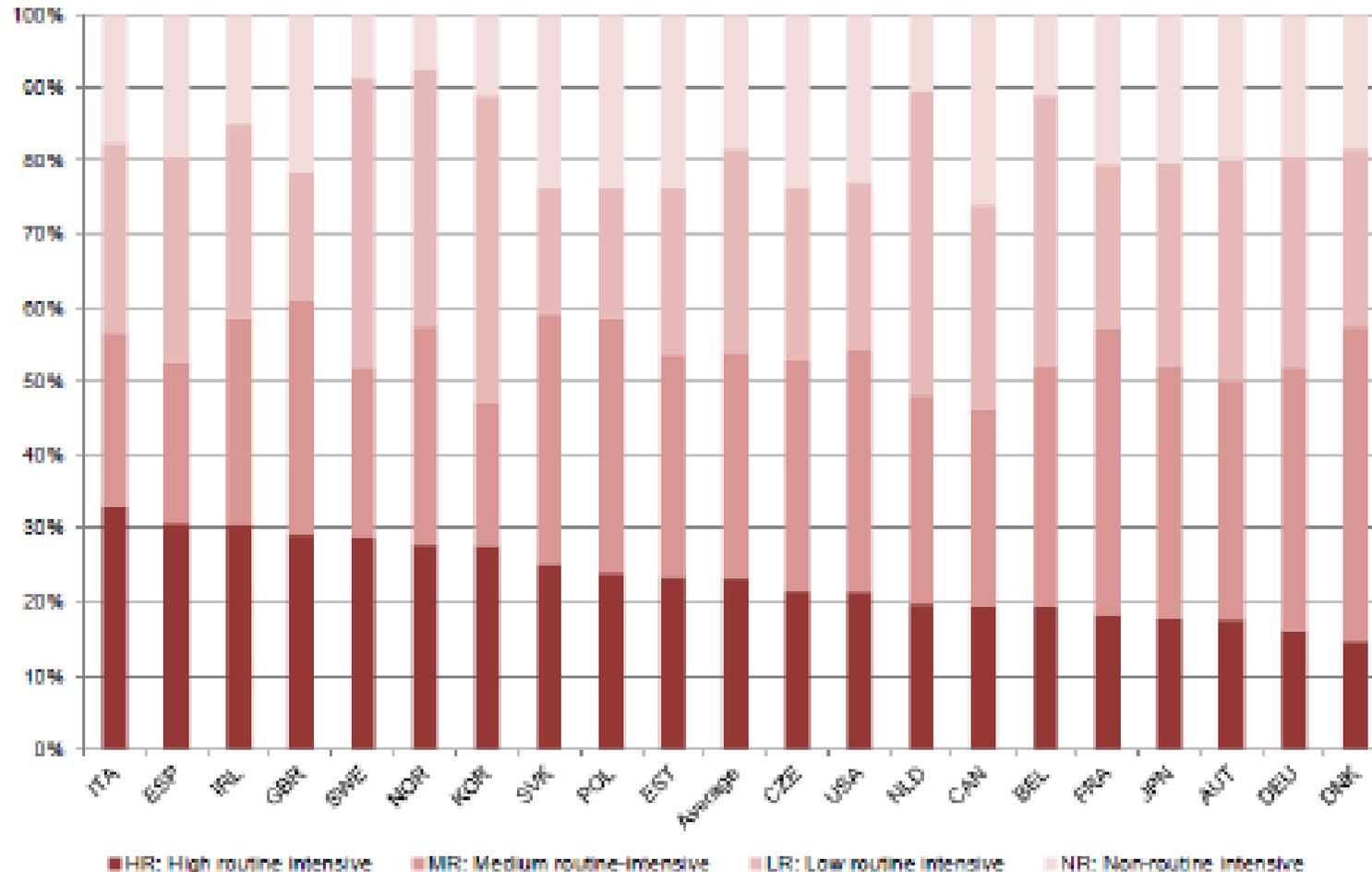
Le occupazioni a intensità media e alta di *routine* si trovano principalmente in lavori di media specializzazione



Fonte: Marcolin et al. (2016, 23)

# I possibili impatti dell'AI sul mondo del lavoro

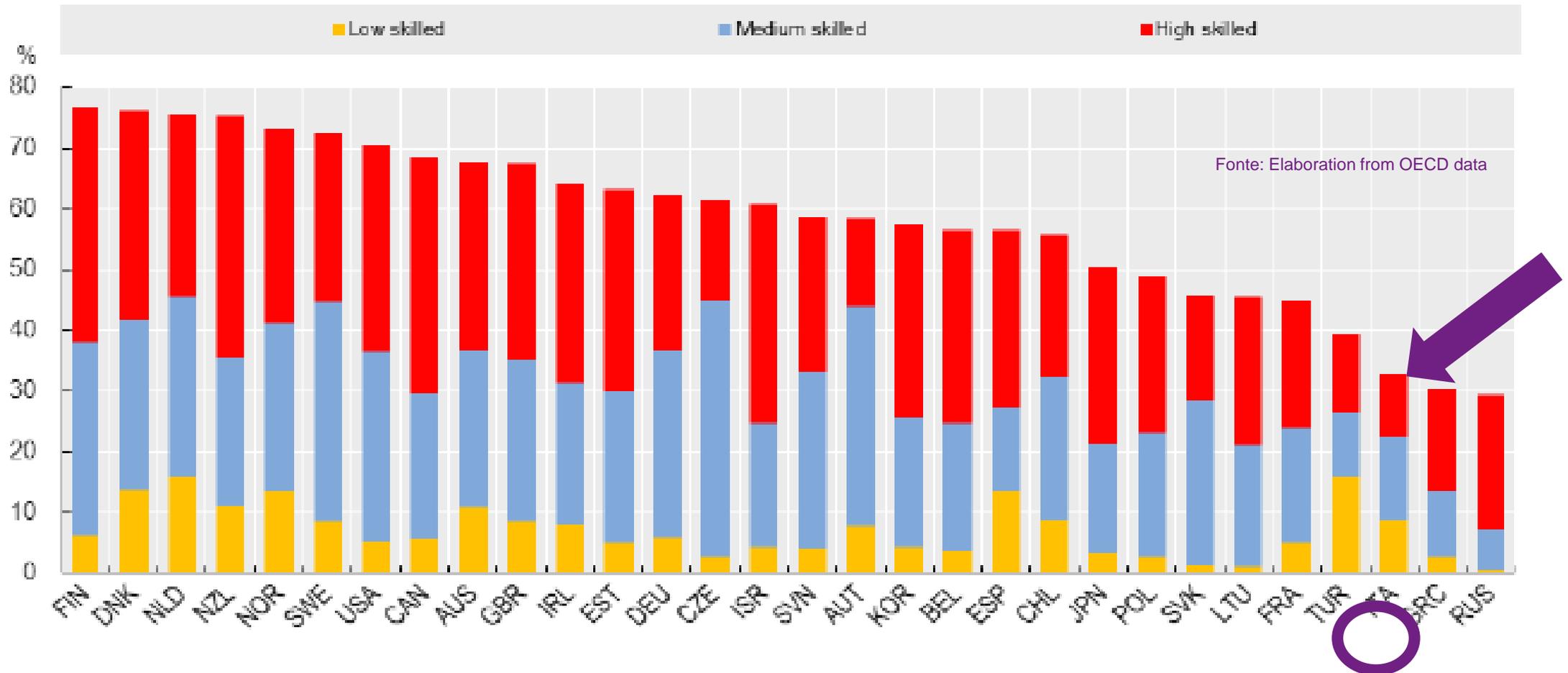
L'Italia presenta il numero maggiore di lavoratori con mansioni fortemente «routinarie»



Fonte: Marcolin et al. (2016, 21)

# I possibili impatti dell'AI sul mondo del lavoro

L'attività formativa che viene svolta dai dipendenti in Italia è molto limitata ed è inferiore rispetto a molti Paesi nel mondo



# I possibili impatti dell'AI sul mondo del lavoro

Possibile fenomeno di **Reshoring** per effetto della riduzione/eliminazione di attività routinarie e introduzione nuova tipologia di mansioni

Possibile domanda di nuovi lavori per le imprese e per il terzo settore, per gli aspetti legati all'innovazione dei processi, dei prodotti e delle strategie in ottica digitale: fenomeno di «**Reshoring**». In risposta quindi al fenomeno, inverso, (cd. «**Offshoring**») cui abbiamo assistito sino ad ora.

Secondo il *World Economic Forum* (2016) il **65%** dei bambini che frequentano la scuola elementare oggi, probabilmente da grandi faranno un lavoro che ancora non esiste.

# I possibili impatti dell'AI sul mondo del lavoro

Verranno modificate le mansioni più routinarie?

Molto probabilmente Sì

Come?

Focalizzazione della  
attività dal “fare” al  
“verificare”

Verifica dei risultati  
conseguiti dagli *AI tools*

Impegno nel migliorare  
di volta in volta il  
prodotto finale

Inserimento input per  
migliorare output finale  
degli *AI tools* utilizzati  
(con eventuale  
reportistica)

Impegno costante a  
tutelare la riservatezza  
e confidenzialità dei  
dati aziendali

Evitare l’inserimento dati  
nel programma

# I possibili impatti dell'AI sul mondo del lavoro

Sussiste il rischio di demansionamento/dequalificazione professionale dei lavoratori?

Potenzialmente Sì

Accordi di prossimità  
(art. 8, D.L. 138/2011)  
per deroga a inquadramenti del CCNL



Reskilling/UpSkillin  
g e formazione dei  
lavoratori  
per maggiore produttività ed efficienza nell'utilizzo dell'AI

- 1. Mappatura competenze
- 2. Mappatura esigenze
- 3. Programmazione corsi formativi
- 4. Allocazione a nuove mansioni

Dall'altro lato, possibilità di riconoscimento di un inquadramento superiore se le mansioni (i) sono riconducibili ad un livello superiore o se (ii) sono più sofisticate

# I possibili impatti dell'AI sul mondo del lavoro

Gli *AI tools* e impatteranno sui processi di valutazione dei lavoratori?

Probabilmente Sì

Probabile necessità, sulla base delle attività svolte, di modificare/introdurre nuovi **KPI quantitativi e qualitativi**, basati su:

- gestione ed elaborazione di **quantitativi e volume maggiori** di prodotti/attività/servizi
- **verifica** dalla **correttezza** del prodotto/attività/servizio
- inserimento input per il **miglioramento** del prodotto/attività/servizio
- **partecipazione e frequenza** ai corsi di *reskilling* e *upskilling*

# I possibili impatti dell'AI sul mondo del lavoro

## Cosa possono fare i datori di lavoro?

### Cosa possono fare i datori di lavoro?

#### Redigere *policy* idonee

Definire (i) le attività per le quali gli *AI tools* possono essere utilizzati e per quali no e (ii) quali contenuti e informazioni possono essere inseriti o meno

#### *Training* dei dipendenti

Organizzare attività formative e stilare programmi di *training* per i dipendenti. Le attività dovrebbero avere ad oggetto sia l'utilizzo degli *AI tools* che il rispetto delle *policy*

#### Controllo e aggiornamento

Monitorare ed aggiornare periodicamente le *policy* aziendali ed il *training* dei dipendenti

# I possibili impatti dell'AI sul mondo del lavoro

## Controlli e provvedimenti disciplinari legati all'uso improprio di *AI tools*

### I controlli da parte del datore di lavoro

Per avere maggiore flessibilità, gli *AI tools* dovrà essere espressamente individuato come **Strumento di Lavoro** e, di conseguenza, ne dovranno essere disciplinati i controlli

(art. 4, comma 2, SL)

### Le sanzioni disciplinari

Obbligo di dare adeguata informativa di modalità d'uso degli strumenti e della relativa esecuzione di controlli e delle possibili sanzioni disciplinari

(art. 4, comma 3, SL)

# Grazie!



**Giangiacomo Olivi**

Partner, Europe Co-Head of  
Intellectual Property, Data and  
Technology

+39 02 726 268 00  
giangiaco.olivi@dentons.com



**Luca De Menech**

Partner, Employment and Labor

+39 02 726 268 00  
luca.demenech@dentons.com



**Elena Cirotti**

Associate, Intellectual Property,  
Data and Technology

+39 02 726 268 00  
elena.cirotti@dentons.com