

L'etica del lavoro rinasce per merito dell'AI

LINK: <https://www.economymagazine.it/letica-del-lavoro-rinasce-per-merito-dellai/>



Home Digital L'etica del lavoro rinasce per merito dell'AI Digital Lavoro APPROFONDIMENTI L'etica del lavoro rinasce per merito dell'AI Nel volume "Il lavoro non sarà mai più come prima", a cura di Francesco Rotondi e Armando Tursi, la chiave di lettura euristica e operativa dell'intelligenza artificiale analizzata (anche) da un pool di manager in prima linea Sergio Luciano - 10/10/2024 Il modello Vuca (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) ideato nel 1985 coniato nel 1985 dagli economisti Warren Bennis e Burt Nanus e illustrato nel loro libro Leaders, appare confermato nel libro curato dal professor Francesco Rotondi e dal professor Armando Tursi, giuslavoristi, insieme all'on. Renato Brunetta, all'on. Claudio Durigon e al professor Luca Solari - in collaborazione con ben 10 manager (4 donne e 6 uomini): "Il lavoro non sarà mai più come prima - Gli impatti dell'intelligenza

artificiale e dell'automazione tecnologica sul lavoro come lo conosciamo oggi" (Edizioni Gruppo Sole24Ore). Manager e professori, insieme, offrono la chiave - anzi, varie chiavi - di lettura euristica e operativa dell'intelligenza artificiale, che non a caso è stata incaricata simbolicamente di scrivere la "prefazione elettiva" dell'opera. I protagonisti dell'analisi sono comunque proprio i manager, ovvero coloro che usano già l'AI tra apprendimento, adattamento, organizzazione, formazione, addestramento euristico senza bias estemporanei, senza demonizzazioni. Nessuna apologia e nessuna dannazione! Nessun processo e nessuna esaltazione. Anzi, il "filo rosso" dei contributi degli autori unisce le sfide e coglie opportunità, minacce e forze e debolezze proprie del "fattore AI", quello che richiede una nuova leadership per gestire strumenti e metodologie in

grado di cogliere traiettoria e ricaduta di quel fattore sulle loro organizzazioni. Se l'intelligenza artificiale fosse nata per curare la "Società dell'incertezza", e per rendere il futuro più stabile, semplice, certo e prevedibile? Se l'intelligenza artificiale stesse altresì suscitando, soprattutto nella vecchia Europa, domande e incertezze "di ritorno", a partire dai dubbi circa la velocità della sua diffusione, ma soprattutto circa la natura del suo impatto sul lavoro, sull'economia, sulla società? Ecco: se la risposta fosse affermativa per entrambe le domande allora l'influenza e la gestione del "fattore AI" sarebbero già il "ponte" tra culture, stili, pratiche delle organizzazioni, verso l'universo, le procedure, i protocolli della formazione con una relazione reciproca di influenza e apprendimento. Intanto, il "ponte" è il libro, che conduce ad una visione «olistica» del "fattore AI" come un ininterrotto processo iterativo,

consuntivo e prospettico di aspettative e operatività (teoriche e pratiche). Il tutto con configurazioni interpretative, dialettica e sensibilità sulle loro connessioni costitutive da adottare per rendere concreta l'azione formativa delle stesse pratiche organizzative. È su di esse che si innesta semplicemente - dunque nulla di infernale, diabolico, mefistofelico - la fenomenologia dell'innovazione e la generazione di nuovi alfabeti del lavoro "che non sarà mai più come prima"! In questa riflessione congiunta che si potrebbe definire quasi come il "paradosso del calabrone", non soltanto per i contenuti, ma ancor più per i business e le bolle che potrebbero generarsi, i tre principali attori geopolitici globali del nostro tempo esprimono approcci diversi: 1) flessibile e trasversale l'approccio degli Usa (che hanno anche stipulato in materia un memorandum of understanding col Regno Unito), attenti a non soffocare lo sviluppo del "fattore AI" sotto una pesante coltre normativa; 2) approccio human rights-based l'Europa, che ha già adottato tre leggi sull'AI a tutela soprattutto dei diritti individuali alla privacy e alla non discriminazione; 3) approccio State and

technology-based, basato sulla protezione della sicurezza dello Stato e sulla protezione della proprietà industriale, la Cina. Il volume offre dunque un quadro olistico e interdisciplinare del tema Lavoro e AI, adottando una visuale globale, senza sottrarsi all'analisi della legislazione europea e nazionale. Inevitabile appare, per gli autori, la necessità di un Comitato Etico per l'Intelligenza Artificiale, per fronteggiare pericoli, problemi, ragioni e soluzioni che dovranno sorgere: vista la potenza e versatilità di elaborazione di dati, rapporti, documenti, decisioni eccetera del "Fattore AI", con i rischi connessi; e visti anche i pericoli propri delle analisi (le cui fonti, metodi e conclusioni potrebbero essere inaffidabili e/o non controllabili), della tutela anche dai pregiudizi involontari e non soltanto degli illeciti impieghi, delle discriminazioni, degli errori su rischi recidivi, dei pregiudizi per procura, delle strumentalizzazioni, senza considerare gli algoritmi, le algo-imprese e il bisogno di mitigare in concomitanza all'identificazione dell'enorme potenziale della tecnologia che promette brillanti opportunità non sempre prive di insidie. Lungi dall'esprimere un singolo case study che si

erge a modello, il libro raccoglie le oggettive testimonianze empiriche di 10 casi aziendali concreti con la cultura delle HR, vissuta all'interno delle imprese. I casi esperienziali suggeriscono tre momenti di attenzione sull'impatto della intelligenza artificiale e del "Fattore AI": Effetto sostitutivo dell'AI; Formazione alla AI; AI in azienda verso il ruolo HR. Li approfondiamo nei riquadri in queste pagine. La "convivenza" tra uomo e AI Di fronte a previsioni catastrofiste di qualche tempo fa, secondo le quali l'AI avrebbe portato a rilevanti perdite di posti di lavoro, i primi dati sembrano non confermare questo scenario. Quello che si intravede all'orizzonte non sono le rivoluzioni di hollywoodiana memoria, bensì un processo nel quale si riscontra un affiancamento progressivo fra uomo e macchina senza che si realizzi un effetto-sostituzione immediato. Ciò che sembra accadere è un processo nel quale l'AI diventa strumento ben gradito ed utilizzato dal lavoratore con un progressivo adattamento alla "convivenza" con l'uomo. A tale fenomeno si affianca l'introduzione di nuove figure professionali connesse all'AI che mitigano alcuni fenomeni sostitutivi che pur si

verificano. Niente Matrix, ma tanto potenziale nella coabitazione uomo macchina! Formazione ed AI Uno dei temi strettamente connessi alla gestione dell'introduzione massiva e della gestione delle AI è quello della formazione. Oggi non dobbiamo più domandarci quali e quanti impatti avrà AI; questa è una domanda che potevamo porci fino a pochi anni fa. La vera domanda è come gestire un fenomeno estremamente presente sia nella vita privata sia in quella lavorativa. La leva del successo del cambiamento è la capacità di comprendere le potenzialità degli strumenti per essere "padroni" delle dinamiche che presiedono al suo funzionamento. Ecco che allora la prospettiva è quella di immaginare percorsi formativi dedicati all'interazione uomo-macchina che non significa, solo e soltanto, coinvolgere alcuni lavoratori che sono più a stretto contatto con lo strumento nella dinamica del "come funziona", ma far sì che tutte le funzioni, anche quelle apicali, estrapolino il maggior valore aggiunto dall'utilizzo di questa tecnologia come fattore interstrutturale con il fattore umano. AI in azienda rispetto al ruolo HR In questa dinamica lo sforzo più grande deve essere

quello di una rimodulazione della governance delle realtà imprenditoriali con particolare riferimento al ruolo delle direzioni HR. L'AI è la leva per intervenire sulle Governance - Labour e Corporate - in una logica di valorizzazione del ruolo delle direzioni HR che hanno il compito di "cerniera" fra le diverse funzioni aziendali e altresì di governo dei processi di transizione verso l'implementazione consapevole della AI. E veniamo alle parole-chiave che il libro individua, elencate in ordine di rilevanza, quasi a sintetizzare in esse "tutto quello che c'è da sapere" sull'AI: Intelligenza artificiale Società dell'incertezza (Bauman) Impatto sull'occupazione Diritto alla privacy Diritto alla non discriminazione Approccio human rights-based (Europa) Leggi europee sull'A.I. Approccio flessibile e trasversale (USA) Approccio State and technology-based (Cina)