

Risoluzione sulle strategie europee in materia di intelligenza artificiale e dei dati

Adottata dal comitato esecutivo della CES il 2 luglio 2020

Messaggi chiave:

L'intelligenza artificiale europea (IA) e le strategie in materia di dati dovrebbero:

- fornire un quadro giuridico e responsabilizzante europeo basato sui diritti umani, e quindi includendo i diritti dei lavoratori e dei sindacati e le norme etiche.
- mantenere e rafforzare la protezione dei lavoratori, prevenire una sorveglianza sproporzionata e indebita sul luogo di lavoro, vietare trattamenti discriminatori sulla base di algoritmi distorti e prevenire l'abuso della protezione dei dati e della vita privata, garantire la conformità e andare oltre il GDPR e mantenere la loro privacy quando non al lavoro.
- classificare le applicazioni di IA che incidono sui diritti dei lavoratori e sulle condizioni di lavoro come ad alto rischio in linea di principio e soggette a un'adeguata regolamentazione.
- affrontare la specificità del luogo di lavoro, compresa la disuguaglianza contrattuale tra lavoratori e datori di lavoro. Il principio della permanenza dell'essere umano nel controllo dovrebbe applicarsi ai lavoratori e ai dirigenti.
- fornire sistemi di alfabetizzazione digitale e di intelligenza artificiale. L'istruzione e la trasparenza dei sistemi di IA e delle nuove tecnologie è importante per i lavoratori per essere in grado di capire, e di essere parte della corretta attuazione
- fornire una governance dei dati a livello nazionale, settoriale e aziendale e rafforzare la partecipazione dei lavoratori alla progettazione, alla diffusione, all'uso e al monitoraggio della tecnologia dell'IA e della strategia in materia di dati.
- prevedere norme in materia di responsabilità delle imprese e dei committenti, compresa l'inversione dell'onere della prova a favore dei lavoratori, per equilibrare l'accesso limitato all'informazione dei lavoratori
- fornire un'innovazione idonea allo scopo, se le tecnologie dell'IA sono conformi al principio di precauzione basato sul Trattato

- prevedere una strategia dell'Unione europea in materia di dati con iniziative ambiziose in materia di trasparenza della sicurezza informatica, portabilità, interoperabilità, tassazione equa, regolamentazione dei GAFAM e di altre principali piattaforme, funzionamento del diritto di accesso, governance per l'accesso e la condivisione dei dati, benefici sociali dell'uso/condivisione dei dati.

Introduzione e contesto

Sin dalla prima rivoluzione industriale, i lavoratori e i rapporti di lavoro hanno dovuto affrontare trasformazioni dirompenti. La tecnologia e l'innovazione digitale hanno drasticamente trasformato il lavoro e l'occupazione in modi senza precedenti. La digitalizzazione nella società risale all'introduzione dei computer, così come l'IA nel tentativo di riprodurre o simulare il funzionamento del cervello umano e dei processi fisici. Le tecnologie di IA non sono nuove. Tuttavia, hanno guadagnato nuovo slancio nella società, in quanto si sono rapidamente evolute e hanno coperto gran parte dell'economia. La robotica e il supporto all'automazione sostituiscono spesso gli esseri umani in compiti pericolosi, monotoni e ripetitivi, nonché in compiti che richiedono grande precisione, anche su scala microscopica. L'IA sta ora anche gradualmente sostenendo ed eventualmente sostituendo il lavoro di analisi.

L'IA si riferisce a sistemi di auto-apprendimento che possono assumere molti compiti umani (machine learning). L'intelligenza artificiale è data driven: si tratta di dati, collegamento di dati, mettendo le informazioni in un contesto, conoscenze da applicare e riflettere. In combinazione con la robotica e l'accesso ai big data, le tecnologie IA costituiscono la spina dorsale dell'economia digitale. Hanno un impatto sulla vita quotidiana dei cittadini e hanno raggiunto i luoghi di lavoro. Come tale, l'introduzione e l'uso dell'IA sono questioni chiave per il lavoro e la società. Essi portano opportunità e sfide: da un lato l'innegabile grande innovazione tecnologica

Progressi nella medicina, nello spazio, nella mobilità, nella comunicazione, solo per citarne alcuni. D'altro canto, i rischi di sorveglianza intrusiva, di violazione della vita privata e della protezione dei dati e dei diritti fondamentali in generale sono in crescita esponenziale.

La crisi COVID-19 ha cambiato radicalmente il contesto sociale, impattando le generazioni presenti e future in modo rapido e senza precedenti a lungo termine. I dati e l'intelligenza artificiale sono messi in primo piano come soluzioni per affrontare la pandemia, in medicina nella ricerca di vaccini, farmaci o trattamenti, così come nello sviluppo di applicazioni di tracciamento pubblico per identificare le persone potenzialmente infette. Le opportunità e le sfide di queste nuove tecnologie dovrebbero tuttavia essere attentamente valutate. La crisi di Covid-19 ha anche esacerbato il divario digitale in tutti i suoi aspetti.

La CES è convinta che la protezione del lavoro e l'innovazione tecnologica possano essere compatibili. Assicurare una giusta transizione verso una digitalizzazione e un lavoro equo è il principio guida della CES. Se l'Unione Europea deve essere all'avanguardia dell'innovazione tecnica che va a vantaggio dei cittadini, deve anche basare la propria strategia sul modello sociale europeo e sui suoi diritti e valori fondamentali. L'Unione Europea deve essere un motore nella regolamentazione dell'innovazione e nel garantire il rispetto della dignità, delle condizioni di lavoro e del benessere dei lavoratori.

La CES è del parere che un quadro dell'Unione Europea sull'IA dovrebbe affrontare la dimensione del luogo di lavoro in modo ambizioso e proattivo, poiché i lavoratori sono particolarmente preoccupati dalle tecnologie dell'IA. Lo squilibrio di potere tra datori di lavoro e lavoratori dovrebbe indurre la Commissione Europea a considerare un solido quadro IA per creare posti di lavoro di qualità, investire nell'alfabetizzazione IA dei lavoratori, promuovere e rafforzare la salvaguardia dei diritti dei lavoratori, protezione dei lavoratori e garantire che i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori partecipino attivamente alla formazione dell'IA sul lavoro. Tale quadro sull'IA dovrebbe coprire tutti i lavoratori e i datori di lavoro del settore pubblico e privato, per tutti i modelli aziendali, comprese le piattaforme online.

La Commissione Europea ha recentemente pubblicato due strategie che, orientate nella giusta direzione, possono contribuire a innovare e rafforzare la leadership tecnologica dell'Unione Europea nonché a rispondere a nuove sfide, come la pandemia. Queste strategie sono chiavi determinanti attraverso le quali l'Europa sta costruendo il suo futuro digitale¹. Un Libro Bianco sull'Intelligenza artificiale un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia² e la strategia europea in materia di dati³. Va sottolineato che il mercato globale dell'IA è attualmente guidato da paesi che spesso non rispettano i diritti umani nello sviluppo di questa tecnologia. Pertanto, nei suoi tentativi di rafforzare la leadership tecnologica dell'Unione Europea, la Commissione Europea non dovrebbe scendere a compromessi su questioni quali i diritti umani e dei lavoratori né sul necessario coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati nella definizione di strumenti di IA sostenibili ed etici.

L'intelligenza artificiale è indiscussa per la sostenibilità dell'economia, ma l'Europa è molto indietro rispetto agli Stati Uniti e ai paesi asiatici. Solo una piccola percentuale di aziende utilizza l'IA o prevede di farlo nei prossimi anni. A questo proposito, l'obiettivo della Commissione di mobilitare ogni anno 20 miliardi di investimenti in IA nei prossimi dieci anni è un passo importante.

La Commissione Europea fa giustamente eco all'appello lanciato dalla CES, dai sindacati e dalle diverse organizzazioni della società civile per rafforzare la governance dell'uso dei dati nella società e nell'economia, in particolare perché i dati sono la fonte dell'IA. La presente risoluzione della CES affronta i principali settori che la governance dei dati e l'IA dovrebbero coprire.

La Commissione Europea ha pubblicato una serie di comunicazioni relative alla digitalizzazione contemporaneamente tra le principali, la comunicazione su Plasmare il futuro digitale dell'Europa⁴ e una nuova strategia industriale per l'Europa che si occupa della transizione digitale⁵. In tal modo, la Commissione Europea dimostra chiaramente l'importanza strategica delle tecnologie digitali e dei dati. La maggior parte delle azioni intraprese e previste nei settori digitali intende approfondire ulteriormente il mercato interno e in particolare il mercato unico digitale e avrà un impatto sull'industria dell'Unione Europea, in particolare il pacchetto Digital Services Act. La CES accoglie con favore l'approccio olistico alla digitalizzazione e si compiace della volontà di garantire coerenza e coerenza tra le varie iniziative per digitalizzare l'Europa, l'economia e fornire un migliore accesso agli strumenti e alle infrastrutture digitali alle imprese, ai lavoratori e ai cittadini.

¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_273

² https://ec.europa.eu/info/files/communication-european-strategy-data_en

³ https://ec.europa.eu/info/files/communication-european-strategy-data_en

⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-shaping-europes-digital-future-feb2020_en_4.pdf

⁵ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-eu-industrial-strategy-march-2020_en.pdf

La CES si occuperà tuttavia della digitalizzazione in una posizione separata della CES sulla nuova strategia industriale per l'Europa, data la sua ampia portata.

Perché è importante che la CES prenda posizione sulle strategie europee in materia di IA e di dati dell'Unione Europea?

La CES deve restare attiva nel dibattito sociale sull'IA per renderla compatibile con gli obiettivi dell'Europa sociale, del lavoro dignitoso e del progresso sociale. Mentre la prospettiva di creare nuove opportunità di lavoro, maggiore produttività e migliori guadagni a causa dei rapidi sviluppi nell'IA sono emersi, ci sono anche timori che l'IA potrebbe anche causare perdite di posti di lavoro e aumentare la disuguaglianza. Gli investimenti nell'istruzione e nella riqualificazione/perfezionamento sono quindi della massima importanza. Le politiche di istruzione volte a fornire ai lavoratori le competenze e le competenze necessarie per progettare e gestire i sistemi di IA sono fondamentali, tuttavia non saranno sufficienti. La posizione dominante sul mercato e la concentrazione di mercato di una manciata di aziende digitali che sviluppano tecnologie di IA e investono in imprese di IA è una preoccupazione. Inoltre, le politiche fiscali dovrebbero prevedere condizioni di parità più equilibrate tra le imprese, in modo da consentire una condivisione più equa delle tecnologie dell'IA e dei loro benefici.

La CES è fermamente convinta che gli strumenti legislativi esistenti come il GDPR non proteggano adeguatamente e sufficientemente i lavoratori dagli aspetti negativi delle tecnologie IA, come lo stress legato al lavoro e l'eccessiva pressione da orari di lavoro intensivi definiti dall'IA. Come ulteriormente sviluppato in questa risoluzione, la CES sostiene il rafforzamento del GDPR nel contesto dell'occupazione. La CES invita inoltre i governi nazionali a garantire che le istituzioni responsabili di garantire il rispetto del GDPR dispongano di risorse adeguate per farlo.

Analogamente, la CES è del parere che le strutture di dialogo sociale, la contrattazione collettiva, l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati sono fondamentali per fornire il necessario sostegno ai lavoratori al fine di migliorare l'introduzione e il monitoraggio dell'IA. Pertanto, è necessario garantire che l'IA sia rispettosa dei diritti dei lavoratori.

La responsabilità e la responsabilità dei datori di lavoro in quanto utilizzatori industriali delle tecnologie dell'IA, nonché le norme etiche per gli sviluppatori e i programmatori di algoritmi, dovrebbero creare la certezza giuridica, la prevedibilità e condizioni di parità adeguate. Gli algoritmi devono rispettare lo Stato di diritto e i diritti fondamentali ed essere concepiti democraticamente e comprensibili. Dovrebbero essere inseriti nelle regole etiche. Il libero accesso al codice sorgente deve essere garantito prima dell'attuazione del sistema di IA sul luogo di lavoro. Le valutazioni del rischio dovrebbero dimostrare l'efficacia delle applicazioni di IA e il rispetto degli obblighi di trasparenza verificabili per i fornitori di IA di uno strumento di IA da utilizzare sul luogo di lavoro, come prerequisito per l'immissione sul mercato.

La CES ricorda che una fiducia ampia e non regolamentata nelle tecnologie può portare a costosi fallimenti. In casi estremi alle vittime. I veicoli a guida autonoma hanno creato incidenti; i lavoratori sono stati licenziati sulla base di decisioni algoritmiche e i lavoratori della piattaforma sono stati licenziati per aver intrapreso un'azione industriale. L'algoritmo pone al centro del problema l'arbitrarietà e la decontestualizzazione delle decisioni prese. Le aziende sono state hackerate e i dati dei lavoratori sono stati seriamente compromessi. È quindi in gioco la protezione dei lavoratori. Dovrebbero essere intraprese azioni proattive per garantire la sicurezza sul lavoro, la salute, la protezione dei dati, la vita privata e i diritti umani. Soprattutto, è di

fondamentale importanza che gli esseri umani rimangano al comando dell'uso e delle implicazioni di qualsiasi tecnologia dell'IA. Solo un quadro normativo trasparente può condurre alla prevedibilità e garantire il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, compresa la vita privata, e garantire la sicurezza e la sorveglianza.

Pertanto, è importante che la CES sollevi le preoccupazioni e le richieste dei lavoratori nel contesto del Libro bianco della CE sull'IA, per garantire che le tecnologie basate sui dati e l'IA applicate sul luogo di lavoro siano realizzate in un quadro giuridico sicuro, prevedibile e affidabile. Tale quadro non deve pregiudicare i modelli nazionali del mercato del lavoro e l'autonomia delle parti sociali nazionali e deve incoraggiare la contrattazione collettiva. La CES sottolinea l'importanza di adottare un quadro normativo che sia per i lavoratori che per le imprese, a beneficiare delle opportunità offerte dalla digitalizzazione, nonché a stabilire misure per prevenire i rischi, gli abusi connessi al lavoro e le violazioni dei diritti dei lavoratori. L'introduzione delle tecnologie dell'IA sul luogo di lavoro dovrebbe coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori prima di introdurre tali tecnologie in modo da organizzare programmi di perfezionamento e di riqualificazione. Non dovrebbe portare a licenziamenti. La CES sottolinea l'importanza di adeguare l'attuale quadro legislativo per consentire ai lavoratori e alle imprese di beneficiare delle opportunità offerte dalla digitalizzazione, nonché di stabilire misure per prevenire i rischi, gli abusi connessi al lavoro e le violazioni dei diritti dei lavoratori.

La CES intende garantire che i lavoratori e i loro rappresentanti dispongano di reali opportunità di diffusione dell'IA e dei dati e che le parti sociali possano disporre di opportunità nel quadro del dialogo sociale a livello europeo, nazionale, settoriale e aziendale. L'IA può essere utile per aiutare in compiti difficili, migliorare la sicurezza, migliorare le prestazioni e la redistribuzione dei guadagni tra i lavoratori.

Qual è l'attuale tutela giuridica internazionale e nazionale?

Gli strumenti giuridici internazionali ed europei ribadiscono la necessità di proteggere e coinvolgere i lavoratori quando si tratta di introdurre nuove tecnologie sul lavoro. Essi costituiscono la base fondamentale su cui dovrebbe essere elaborata qualsiasi politica in materia di IA e di dati.

Norme internazionali

Il primo principio fondamentale nella Dichiarazione di Filadelfia dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), è che "il lavoro non è una merce". I diritti dei lavoratori e le condizioni di lavoro derivano da questo principio. Quando si tratta di IA e strategie di dati, i dati dei lavoratori e la privacy dei lavoratori non sono una merce, tali dati non dovrebbero essere estratti e trattati per profitto aziendale o per qualsiasi altro scopo commerciale.

La dichiarazione del centenario dell'OIL per il futuro dei lavori adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro nella sua 108ª sessione, tenutasi a Ginevra il 21 giugno 2019, fa riferimento nella sua sezione III che la Conferenza invita tutti i membri, tenendo conto delle circostanze nazionali, lavorare individualmente e collettivamente, sulla base del tripartismo e del dialogo sociale e con il sostegno dell'OIL, per sviluppare ulteriormente il suo approccio incentrato sull'uomo al futuro del lavoro (...) promuovendo una crescita economica sostenuta, inclusiva e sostenibile, piena e produttiva occupazione e lavoro dignitoso per tutti attraverso politiche e misure che garantiscano un'adeguata protezione della vita privata e dei dati personali

e rispondano alle sfide e alle opportunità nel mondo del lavoro legate alla trasformazione digitale del lavoro, compreso il lavoro di piattaforma⁶.

Inoltre, a livello internazionale, l'OCSE ha pubblicato "I Principi sull'Intelligenza Artificiale - Principles on AI", in cui si chiede specificamente che i lavoratori siano sostenuti per una Giusta Transizione⁷.

Consiglio d'Europa

Le pratiche di sorveglianza, monitoraggio e monitoraggio non sono solo intrusive, ma sollevano preoccupazioni specifiche in materia di protezione dei dati. I rischi correlati, compreso l'uso improprio di queste tecnologie, sono estremamente elevati, data l'importanza economica e finanziaria dei dati e il loro peso: i dati sono il nuovo oro. La CES ricorda le garanzie per il diritto alla vita privata e il diritto alla protezione dei dati, stabilite dal Consiglio d'Europa nella Convenzione sulla protezione delle persone rispetto al trattamento automatizzato di dati di carattere personale, la cosiddetta "Convenzione 108"⁸. Nell'aprile 2020 il comitato dei ministri del Consiglio d'Europa ha adottato la raccomandazione CM/Rec (2020) sugli impatti dei sistemi algoritmici in materia di diritti umani, fornisce una serie di orientamenti che invitano i governi degli Stati membri a garantire che non violino i diritti umani attraverso il proprio uso, sviluppo o l'appalto di sistemi algoritmici e garantire che i governi, in quanto autorità di regolamentazione, istituiscano quadri legislativi, regolamentari e di vigilanza efficaci e prevedibili che prevengano, individuino, vietino e pongano rimedio alle violazioni dei diritti umani, se provenienti da soggetti pubblici o privati. Si può inoltre fare riferimento alla Dichiarazione del Consiglio d'Europa sul monitoraggio digitale e altre tecnologie di sorveglianza⁹. Così come la Raccomandazione su Intelligenza Artificiale e Diritti Umani "*Unboxing artificial intelligence: 10 steps to protect human rights* [10 passi per proteggere i diritti umani]" del Commissario del Consiglio d'Europa per i Diritti Umani del maggio 2019.

L'11 settembre 2019 il Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa ha istituito un Comitato ad hoc sull'intelligenza artificiale (CAHAI), il cui obiettivo principale è esaminare gli elementi di fattibilità e potenziali, sulla base di ampie consultazioni tra le varie parti interessate, di un quadro giuridico per lo sviluppo, la progettazione e l'applicazione dell'intelligenza artificiale, basato sulle norme del Consiglio d'Europa in materia di diritti umani, democrazia e Stato di diritto¹⁰. Infine, è stato deciso di istituire, nell'ambito del Comitato direttivo per i diritti del l'uomo (CDDH), l'organo di controllo generale di tutte le convenzioni e gli strumenti del Consiglio d'Europa, un sottogruppo dedicato, un gruppo di redazione sui diritti del l'uomo e l'intelligenza artificiale (CDDH-INTEL). Il compito principale di questo gruppo di redazione è stato così definito: sulla base degli sviluppi negli Stati membri, in seno al Consiglio d'Europa e in altre sedi, preparare, se del caso, un manuale sui diritti del l'uomo e l'intelligenza artificiale e contribuire a definire i lavori che dovrebbero essere intrapresi nell'ambito dell'Organizzazione.

Il Consiglio d'Europa ha anche riflettuto¹¹ sull'impatto dell'IA durante la pandemia di Covid-19, fornendo un elenco dettagliato di Stati che attuano applicazioni Covid-19 per il tracciamento. Queste riflessioni mostrano che l'IA è da un lato utilizzato come strumento che riecheggia le grandi speranze che la scienza dei dati e l'IA

⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf
⁷ [ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf)

⁸ Per il momento la "vecchia Convenzione 108" è ancora in vigore. La Convenzione 108+ entrerà in vigore solo quando sarà ratificata da tutte le Parti al Trattato ETS 108 o l'11 ottobre 2023 se ci saranno 38 Parti al Protocollo in questa data. Oggi (giugno 2020) quest'ultima è ratificata da Bulgaria, Croazia, Lituania, Polonia e Serbia.

⁹ <https://rm.coe.int/09000016805916c9>

¹⁰ Per una dettagliata informazione sul lavoro del Consiglio d'Europa e l'Intelligenza Artificiale, vedere anche: <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/home>

¹¹ <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/ai-covid19>

possono essere utilizzati per affrontare il virus. D'altra parte, l'IA sembra condurre a una nuova era di controllo personale, rivelando nuove capacità di sorveglianza statale degli individui, in particolare quando diventa vincolante e obbligatorio, rendendolo parte del diritto comune. Più sostanzialmente, può anche creare nuovi casi di discriminazione e stigmatizzazione, attraverso la ricerca di contatti o di prossimità. L'affidabilità e l'utilità di questi algoritmi di IA sono quindi fondamentali e dovrebbero essere affrontati per prevenire le disuguaglianze. L'uso estensivo delle tecnologie dell'IA può anche portare all'accettazione di tali applicazioni, anche quando la crisi pandemica è finita, per mantenere l'ordine pubblico o controllare i dipendenti. Occorre pertanto affrontare la questione della limitazione e del controllo delle tecnologie dell'IA che incidono sulla libertà e sui diritti.

Allo stesso modo, la Convenzione europea dei Diritti dell'Uomo prevede che il diritto al rispetto della vita privata e della vita familiare, per mezzo del quale 'ogni individuo ha il diritto al rispetto della sua vita privata e familiare della sua casa e della sua corrispondenza'¹². Va inoltre ricordato che l'articolo 11 della Carta Sociale Europea (CES) sancisce il diritto alla tutela della salute. In una dichiarazione d'interpretazione sul diritto alla protezione della salute in caso di pandemia dell'aprile 2020, il Comitato Europeo dei Diritti Sociali (ECSR), principale organo di controllo del CES, ha riconosciuto che gli Stati membri devono adottare tutte le misure di emergenza necessarie in caso di pandemia e che ciò potrebbe includere, tra l'altro, test e tracciabilità. Tuttavia, tutte queste misure devono essere concepite e attuate tenendo conto dello stato attuale delle conoscenze scientifiche e conformemente alle pertinenti norme in materia di diritti umani.

Unione Europea

Il trattato sull'Unione Europea prevede che tutti abbiano diritto alla protezione dei propri dati personali. Il Parlamento europeo e il Consiglio (...) stabiliscono le norme relative alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni, degli organi e degli organismi dell'Unione e degli Stati membri nell'esercizio di attività che rientrano nell'ambito del campo di applicazione del diritto dell'Unione e le norme relative alla libera circolazione di tali dati. Il rispetto di tali norme è soggetto al controllo di autorità indipendenti¹³.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea prevede che "ogni individuo ha il diritto alla protezione dei dati personali che lo riguardano. Tali dati devono essere trattati in modo equo per finalità determinate e sulla base del consenso dell'interessato o di altre basi legittime previste dalla legge. Ogni individuo ha il diritto di accedere ai dati raccolti che lo riguardano e di ottenerne la rettifica. Il rispetto di tali norme è soggetto al controllo di un'autorità indipendente"¹⁴.

L'Agenzia per i diritti fondamentali FRA ha dedicato un'ampia gamma di attività alla protezione dei dati¹⁵. Tuttavia, poca o nessuna attenzione è data alla protezione dei dati dei lavoratori e alle applicazioni dell'IA sul lavoro.

Le direttive e i regolamenti dell'Unione Europea che definiscono le norme minime sul lavoro non garantiscono la protezione dei lavoratori quando si tratta dell'impatto delle tecnologie dell'IA sul lavoro. La

¹² Art. 8 ECHR https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf. Si precisa inoltre che l'esercizio di tale diritto da parte di un'autorità pubblica non può essere ostacolato se non in conformità con la legge ed è necessario in una società democratica nell'interesse della sicurezza nazionale, della pubblica sicurezza o del bene economico essere del paese, per la prevenzione del disordine o della criminalità, per la protezione della salute o della morale, o per la protezione dei diritti e delle libertà altrui.

¹³ Art. 16 TEU <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT>

¹⁴ Art. 8 CFREU <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>

¹⁵ <https://fra.europa.eu/en/themes/data-protection>

Direttiva Quadro Europea sulla Sicurezza e la Salute¹⁶ non è stata adeguata e rivista tenendo conto dei rischi emergenti e nuovi connessi all'IA. Vale tuttavia la pena menzionare il principio generale previsto dalla direttiva quadro di attribuire la responsabilità della prevenzione dei rischi al datore di lavoro. Il Regolamento generale sulla protezione dei dati¹⁷ contiene una sola disposizione relativa al trattamento dei dati dei lavoratori sul luogo di lavoro. La CES e i sindacati hanno ripetutamente chiesto che questi strumenti siano adattati alla realtà dei luoghi di lavoro di oggi.

Nel 2019, la CE ha emesso linee guida sull'etica per IA¹⁸ affidabile, questo è stato elaborato dal Gruppo di esperti di alto livello sull'IA, secondo cui l'IA dovrebbe essere legale (i.e. rispettando tutte le leggi e i regolamenti applicabili), etico (ad es. in linea con i principi e i valori etici, e robusta (sia da un punto di vista tecnico, tenendo conto del suo ambiente sociale). Inoltre, le tecnologie dell'IA dovrebbero soddisfare 7 requisiti: 1. dimensione umana e sorveglianza, 2. robustezza tecnica e sicurezza, privacy e governance dei dati, 4. trasparenza, 5. diversità non discriminazione ed equità, 6. benessere ambientale e sociale e 7. responsabilità. L'Accordo Quadro delle Parti Sociali Europee sulla digitalizzazione del 2020 include una sezione sull'intelligenza artificiale che ricorda la necessità del principio del controllo umano, in cui vi è l'impegno a rispettare e rispettare i controlli di sicurezza.

Nell'ambito della strategia della Commissione europea "Plasmare il futuro digitale dell'Europa", la CES ha fornito un contributo alla consultazione pubblica sul Libro bianco sull'intelligenza artificiale e sulla strategia europea per i dati, sottolineando la dimensione dei diritti umani che si applica alla rivoluzione digitale e con un'attenzione particolare ai diritti dei lavoratori e dei sindacati.

Questo approccio ai diritti umani è stato la posizione della CES quando ha contribuito alle recenti iniziative del Parlamento europeo sull'intelligenza artificiale, in particolare la "legge sui servizi digitali: adattare le norme di diritto commerciale e civile per gli enti commerciali che operano on line" [JURI/9/02298 2020/2019(INL)], il "Framework of ethical aspects of artificial intelligence, robotics and related technologies" [JURI/9/02261 2020/2012(INL)] e il "Civil liability regime for artificial intelligence" [JURI/9/02298 2020/2019(INL)].

La CES darà seguito a qualsiasi ulteriore azione in materia di IA e dati intrapresa dagli organi direttivi europei, come la legge sui servizi digitali, volta a stabilire regole chiare per l'accesso di tutte le imprese al mercato unico, rafforzare la responsabilità delle piattaforme online e tutelare i diritti fondamentali, che la Commissione presenterà nel corso dell'anno. Proporrà inoltre una revisione del Regolamento eIDAS¹⁹, consentendo un'identità elettronica sicura che mette le persone in controllo dei dati che condividono online. Questa risoluzione costituirà la base per il contributo della CES allo sviluppo di queste iniziative. Il Libro bianco sull'intelligenza artificiale, che definisce le opzioni per un quadro legislativo per l'IA affidabile, è stato adottato nel febbraio 2020, e un follow-up sulla sicurezza, la responsabilità, i diritti fondamentali e i dati è previsto per il quarto trimestre del 2020. La Strategia Europea in materia di Dati volta a fare dell'Europa un leader mondiale nell'economia data-agile è stata adottata nel febbraio 2020 e viene annunciato un quadro legislativo per la governance dei dati per il quarto trimestre del 2020. Un'eventuale legge sui dati può essere presentata nel 2021. norme nuove e rivedute per approfondire il mercato interno dei servizi digitali, aumentando e armonizzando le responsabilità delle piattaforme online e dei fornitori di servizi di

¹⁶ <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/european-directives>

¹⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN>

¹⁸ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/ethics-guidelines-trustworthy-ai>

¹⁹ Regolamento Commissione Europea n. 910/2014 del 23 luglio 2014 sull'identificazione elettronica e i servizi fiduciari per le transazioni elettroniche nel mercato interno, eIDAS.

informazione e rafforzando la sorveglianza sulle politiche in materia di contenuti delle piattaforme nell'Unione Europea, può essere prevista per la fine del 2020, come parte del pacchetto Digital Services Act.

All'inizio del 2019, il CEN (Comitato Europeo per la Standardizzazione) e il CENELEC (Comitato Europeo per la Standardizzazione Elettrotecnica) hanno creato il Focus Group sull'IA per rispecchiare le attività a livello internazionale. In questo modo potrebbero identificare potenziali requisiti europei specifici e fungere da interfaccia con la Commissione Europea. Questo Focus Group non ha lo scopo di sviluppare standard sull'IA, ma agisce più come un forum per discutere la politica europea e come può tradursi in termini di standardizzazione. Essa esamina inoltre la potenziale applicazione degli strumenti di normalizzazione esistenti per l'IA. Nell'ambito del lavoro della CES in materia di norme, è stata creata una task force sindacale che segue il lavoro di questo Focus Group.

Le conclusioni del Consiglio dell'Unione Europea su "Migliorare il benessere sul lavoro", invitano gli Stati membri a "applicare il quadro dell'Unione esistente, tenendo presente la possibilità per gli Stati membri di andare oltre i requisiti minimi ivi stabiliti, procedere all'attuazione della Direttiva Bilanciamento Vita - Lavoro e seguire la Raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori e i lavoratori autonomi".

Richieste della CES

Le richieste della CES di un quadro europeo per l'IA e di una strategia europea in materia di dati rispondono alla necessità di una governance inclusiva e di regole chiare; un'adeguata regolamentazione e un'infrastruttura politica che garantiscano una buona protezione dei lavoratori e gli investimenti necessari; garantire che il principio di precauzione si applichi alle tecnologie dell'IA; garantire le tecnologie dell'IA, mediante le quali gli esseri umani mantengono il controllo e che sono conformi ai diritti dei lavoratori e a un uso corretto dei dati; rafforzare l'applicazione del GDPR alla realtà del luogo di lavoro e coinvolgere le parti sociali e rafforzare la democrazia industriale.

1. Garantire la governance dei dati, dell'IA e dei mercati

La Commissione europea intende promuovere misure intersettoriali per l'accesso ai dati e l'uso per un'economia agile dei dati, coinvolgendo attori sia pubblici che privati e sottolinea la priorità delle attività di normazione rispetto alla legislazione per promuovere l'interoperabilità dei dati.

La CES è convinta della necessità di disposizioni giuridiche chiare sull'uso responsabile dei dati, l'interoperabilità dei sistemi e le condizioni di accesso ai dati. Tali norme non solo fornirebbero maggiore prevedibilità e certezza giuridica alle imprese, ma renderebbero il mercato più equo per le imprese, i lavoratori, i consumatori e i cittadini. Nella gestione di dati di grandi dimensioni migliori, le norme di interoperabilità consentirebbero ad altri fornitori di servizi europei di entrare nel mercato e di impedire la concentrazione e quasi il monopolio o una quota eccessiva del mercato. La crisi COVID-19 ha dimostrato come i servizi di videoconferenza siano stati dominati da attori non europei che hanno portato a scandali sulle politiche di protezione dei dati in quanto il GDPR non si applica agli attori non europei. Una maggiore diversificazione garantirebbe un ambiente più trasparente e democratico.

La sicurezza della conservazione e dell'accesso ai dati è fondamentale, pertanto l'Unione Europea e gli Stati membri devono mantenere il controllo. Dovrebbe essere tecnicamente fattibile e sicuro chiedere a

un'organizzazione di trasferire i dati personali della persona a un'altra organizzazione o di ricevere i dati in un formato interoperabile.

In tal modo, gli individui dovrebbero ottenere il controllo sui loro dati e le organizzazioni dovrebbero dimostrare la loro conformità alle norme UE sulla protezione dei dati e sulla privacy. Sanzioni adeguate ed efficaci dovrebbero scoraggiare qualsiasi violazione delle norme sulla protezione dei dati. Attualmente, le applicazioni di tracciamento forniscono a malapena la necessaria sicurezza, in particolare in termini di anonimizzazione e pseudonimizzazione dei dati raccolti e memorizzati e di accesso ad essi. Il consenso dei lavoratori non è adeguatamente informato, in quanto le informazioni sono spesso nascoste o di difficile accesso, o attualizzazione delle applicazioni impostare l'applicazione di tracciamento come opzione predefinita. I lavoratori devono ricevere informazioni chiare e trasparenti sullo scopo e sull'uso della raccolta dei loro dati. La raccolta dei dati dei lavoratori deve avvenire in consultazione e con la partecipazione dei rappresentanti sindacali. Occorre informare i responsabili della protezione dei dati. I lavoratori devono poter prendere una decisione libera e volontaria.

L'ulteriore sfida consiste nel garantire che i servizi pubblici siano in grado - in particolare in termini di risorse, personale e formazione - di controllare l'introduzione dell'IA e di effettuare gli investimenti necessari nella tecnologia indipendente dell'IA. Le politiche di servizio pubblico in materia di IA dovrebbero essere guidate dall'interesse pubblico e dalle reali esigenze degli utenti. È altresì fondamentale che le autorità pubbliche continuino a esplorare il potenziale per sviluppare servizi e infrastrutture digitali pubblici indipendenti e autonomi.

Inoltre, la CES chiede un quadro inclusivo che protegga e promuova le iniziative di economia sociale open-source e no-profit in quanto attori rilevanti. Un quadro che dà a questi settori la possibilità di esistere come IA e tecnologie data driven, che sono per lo più dominati dal settore corporate. Un quadro di IA e di governance dei dati contribuirà a raggiungere un approccio comune per operare nel mercato unico digitale europeo e un terreno equo per il mercato del lavoro in cui sono garantiti i diritti dei lavoratori.

L'accesso ai dati, l'archiviazione e la conformità al GDPR sono fondamentali. La strategia della Commissione Europea richiede la creazione di meccanismi che facilitino agli individui l'utilizzo dei dati che generano per il bene pubblico, concetto che la strategia definisce "altruismo dei dati". La CES si interroga sugli obiettivi di altruismo che possono essere perseguiti a fini commerciali ed esprime preoccupazione per la violazione della privacy e della sorveglianza, soprattutto in situazioni vulnerabili come il rapporto di lavoro.

Il punto di vista della Commissione Europea, quando sostiene che gli individui consentono l'uso dei dati che generano sulla base del consenso esplicito e inequivocabile, è controverso. Situazioni come quella in cui la raccolta dei dati (anche alla luce della diffusione del coronavirus) in cui il consenso è basato sull'esclusione da un sistema, o praticamente inesistente o "forzato", hanno dimostrato il contrario. Inoltre, i rischi derivanti dalla gestione distorta e dannosa dei dati coprono potenziali questioni di discriminazione, pratiche sleali e "effetti di lock-in" e minacce alla sicurezza informatica. Va ricordato che la non discriminazione è un diritto fondamentale da rispettare.

2. Elaborare una regolamentazione per tutte le piattaforme del mercato dell'Unione Europea

La situazione dei lavoratori di piattaforma non è contemplata nella presente risoluzione, in quanto sarà affrontata dalla CES nella sua prossima posizione per la protezione dei diritti dei lavoratori di piattaforma e non standard.

La sicurezza informatica è un elemento chiave della protezione dei dati, anche a livello individuale, e richiede investimenti sostanziali e piani di formazione specifici: l'istruzione e la formazione consentono di creare la cultura necessaria per riconoscere e limitare i rischi informatici fin dall'inizio.

Per aiutare l'Europa a raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile fissati dalle Nazioni Unite, dovrebbe essere istituito un solido quadro di governance dei dati. Tale quadro dovrebbe includere la regolamentazione del Gafams²⁰ e piattaforme simili sul mercato, che integrano sempre più attività commerciali diverse, distorcendo la concorrenza leale sul mercato. Le regole di concorrenza in materia di antitrust dovrebbero essere adattate per affrontare in modo più efficace le specificità dei mercati digitali caratterizzati da piattaforme con effetti di rete significativi, compresi i rischi di effetti monosonici. Tale regolamentazione dovrebbe essere chiara, dissuasiva e prevenire problemi strutturali di concorrenza che si traducono in una concorrenza sleale, in concentrazioni di mercato incontestabili e nell'esacerbazione delle disuguaglianze (sociali) esistenti. Le regole devono essere concepite in modo da tutelare gli interessi pubblici, al di là di semplici considerazioni di concorrenza o economiche, tenendo conto anche degli effetti sul mercato del lavoro, sulle condizioni di lavoro e sui diritti dei lavoratori.

Le società digitali dovrebbero contribuire in modo equo e progressivo in termini di imposte sulle entrate generate all'interno dell'Unione Europea. Secondo le stime, l'Unione Europea ha perso 5 miliardi di euro di tasse da Google e Facebook negli ultimi tre anni²¹. Le autorità pubbliche devono essere in grado di introdurre una tassazione equa sul valore aggiunto e sul capitale, e sulle imprese che beneficiano maggiormente della transizione, come nel settore digitale, e di beneficiare di una quota equa di questa enorme ricchezza, per pagare i servizi e le infrastrutture vitali da cui queste aziende dipendono. Ciò riecheggerebbe le richieste e le azioni di Stati membri come la Francia di adottare la tassazione digitale, in attesa della conclusione dei negoziati sulla tassa digitale globale a lungo attesi.

Allo stesso modo, Gafam e altre piattaforme dovrebbero essere soggette e devono rispettare le norme GDPR e sulla privacy in Europa. I diritti dei lavoratori dovrebbero essere pienamente rispettati e la rappresentanza dei lavoratori dovrebbe essere pienamente garantita.

3. L'Europa ha bisogno di una regolamentazione e di un'infrastruttura politica adeguate

La strategia della Commissione Europea sull'IA e i dati richiede l'attuazione dei diversi atti legislativi applicabili alle azioni della strategia attraverso "meccanismi di autoregolamentazione e coregolamentazione e mezzi tecnologici per aumentare la fiducia".

C'è tuttavia poca legislazione applicabile all'IA, in generale e ancor meno quando si tratta di luogo di lavoro. Inoltre, la delega della responsabilità di regolamentare l'IA a soggetti privati con interessi acquisiti è discutibile. Ciò porterà inevitabilmente a un'ampia differenziazione in termini di protezione, con una chiara tendenza a immettere sul mercato le tecnologie di IA sulla base della produttività e della competitività. La CES invita la Commissione a colmare questa lacuna normativa e a varare una nuova legge comunitaria da attuare attraverso la legislazione nazionale o, se del caso, mediante contratti collettivi. Poiché i lavoratori interagiscono con l'ambiente di lavoro digitale e in rapida evoluzione, è necessario un quadro che li protegga.

²⁰ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/ethics-guidelines-trustworthy-ai>

²¹ GUARASCIO, Francesco. (2017, September 13) *l'Unione Europea ha perso fino a 5.4 miliardi di euro in introiti di tasse da Google, Facebook: rapporto, Reuters*. Recuperato da: <https://www.reuters.com/article/us-eu-tax-digital/eu-lost-up-to-5-4-billion-euros-in-tax-revenues-from-google-facebook-report-idUSKCN1BO226>

La CES è del parere che un quadro normativo europeo in materia di IA debba essere adottato e attuato. . Le linee guida etiche per un'intelligenza artificiale affidabile dovrebbero essere incluse in tale quadro normativo. Sarebbe altrettanto utile per le imprese e per la forza lavoro, garantendo certezza e prevedibilità giuridica e condizioni eque per tutti, mentre le linee guida etiche forniscono poco o nulla valore aggiunto pratico e conducono a un approccio frammentato. Lo stesso vale per le questioni relative alla responsabilità.

Allo stesso modo, la Commissione sembra favorire l'autoregolamentazione, i codici di condotta e i processi di standardizzazione relativi alla creazione di un mercato dei servizi di dati cloud che dovrebbe rispettare i requisiti europei in materia di protezione e sicurezza dei dati. Ancora una volta, è discutibile se le norme private possano e debbano fornire le necessarie garanzie in termini di sicurezza e affidabilità delle tecnologie dell'IA. Possono solo essere complementari a norme giuridicamente vincolanti che garantiscono un campo di gioco comune, che è molto necessario quando si tratta di regolamentare i server di dati che operano nell'Unione Europea. In particolare, i servizi cloud dovrebbero essere sicuri e affidabili.

Dal momento che i servizi di dati cloud elaborano un'ampia quantità di dati personali, la CES invita la Commissione Europea a valutare i rischi connessi ai servizi cloud e a fornire norme chiare per regolamentarli. In tempi di cambiamenti tecnologici e sociali, la Commissione Europea dovrebbe promuovere un quadro di governance per migliorare la protezione dei dati e mantenerne il controllo. Tale governance dovrebbe includere i sindacati e le rappresentanze dei lavoratori, che sono consapevoli delle situazioni e delle esigenze dei lavoratori e delle imprese. Inoltre, servirà a garantire la valutazione del rischio dello sviluppo e dell'uso di sistemi di IA sul luogo di lavoro.

Tale quadro non dovrebbe pregiudicare i modelli nazionali del mercato del lavoro e l'autonomia delle parti sociali nazionali e deve incoraggiare la contrattazione collettiva.

4. Il principio di precauzione dovrebbe applicarsi alle tecnologie dell'IA

La CES è del parere che l'innovazione e la precauzione vadano di pari passo e non vi è alcuna prova che la precauzione ostacoli l'innovazione. Il concetto spesso invocato di "principio di innovazione", privo di valore giuridico, viene utilizzato per sminuire il principio di precauzione, sancito dal Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea²². Il principio di precauzione può sostenere gli sviluppi tecnologici e orientare l'innovazione. Più specificamente, la CES ritiene di essere fondamentale nel processo decisionale, in cui prevale l'incertezza sulle conseguenze indesiderate e sui potenziali effetti negativi che una tecnologia potrebbe comportare.

Il Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa ha recentemente formulato raccomandazioni²³ relative all'impatto dei sistemi algoritmici sui diritti umani. Invita i 47 Stati membri ad adottare un approccio precauzionale per lo sviluppo e l'uso di sistemi algoritmici e ad adottare leggi, politiche e pratiche che rispettino pienamente i diritti dell'uomo. Questa logica diventa ancora più rilevante sul luogo di lavoro, dove i lavoratori sono in un rapporto di potere squilibrato derivante dal loro contratto di lavoro, che è ancora più svantaggioso per i lavoratori atipici e precari. Le Raccomandazioni del Consiglio d'Europa sono rivolte ai datori

²² See Art.191 TFEU

²³ *Raccomandazione CM/Rec(2020)1 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sugli impatti dei diritti umani dei sistemi algoritmici (Adottata dal Comitato dei Ministri l'8 aprile 2020 alla 1373a riunione dei Delegati dei Ministri).* Disponibile all'indirizzo: https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectid=09000016809e1154

di lavoro. Laddove il processo decisionale automatizzato sul luogo di lavoro possa avere un impatto negativo sui lavoratori, si dovrebbe applicare il principio di precauzione. La CES è del parere che tali tecnologie siano inadeguate a risolvere questioni relative ai rapporti di lavoro sia individuali che collettivi.

5. Dare la priorità alle applicazioni IA che incorporano i diritti dei lavoratori e un uso corretto dei dati.

La diffusione delle tecnologie di IA sul posto di lavoro può avere molte applicazioni, dove i benefici possono essere reali. Ad esempio, queste tecnologie possono essere utilizzate per migliorare la sicurezza e le condizioni di lavoro, migliorare le condizioni di lavoro attraverso sistemi di assistenza, o per aiutare a padroneggiare compiti impegnativi. Queste applicazioni e il loro utilizzo devono essere trasparenti per il personale, in modo che i lavoratori possano comprendere le finalità e i risultati di tali applicazioni nonché l'uso dei dati raccolti.

Tuttavia, i rischi associati alle tecnologie dell'IA sono ugualmente importanti e possono variare a seconda del settore, del contesto in cui la tecnologia viene applicata e del quadro normativo nazionale. I rischi dovrebbero essere adeguatamente identificati e affrontati per essere evitati e attenuati. Occorre prestare particolare attenzione alla prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, compresi i rischi psicosociali. La CES chiede che sia effettuata una valutazione dei rischi per contrastare i possibili effetti negativi. Ciò richiede anche il coinvolgimento dei sindacati. Un prerequisito per la valutazione del rischio sul posto di lavoro definirebbe il dovere degli sviluppatori e dei progettisti di IA verso la trasparenza e le informazioni sulla funzionalità, le opportunità e i possibili effetti negativi che la tecnologia dell'IA e, in particolare, gli algoritmi potrebbero portare. Questo è fondamentale per chiarire le responsabilità dei vari attori coinvolti. La CES mette in discussione gli attuali modelli aziendali che raccolgono e utilizzano abusivamente i dati dei lavoratori.

Gli algoritmi sono ben noti per essere una possibile fonte di diversi tipi di discriminazione, in quanto sono spesso costruiti su stereotipi e su una limitata diversità nei set di dati e nel team di progettazione; La CES ha individuato elevati rischi di discriminazione basata sul genere²⁴ un'eguale enfasi dovrebbe essere posta sui rischi legati all'uso di algoritmi di parte quando si tratta di violazione dei diritti dei lavoratori. Un esempio significativo è la pratica di Deliveroo di scollegare i lavoratori dalla piattaforma a causa della loro azione industriale. Lo stesso vale, quando gli algoritmi stanno aggirando le procedure di assunzione e licenziamento, dove le decisioni sono lasciate alle applicazioni dell'IA, per esempio Amazon algoritmi licenziare i lavoratori senza l'intervento di un umano nella decisione sulla base di parametri programmati²⁵. Tali pratiche dovrebbero essere affrontate, scoraggiate e sanzionate in modo normale. La CES si oppone ai modelli aziendali che raccolgono e utilizzano indebitamente i dati dei lavoratori. La CES chiede alle istituzioni governative di sostenere la ricerca per sviluppare studi di misurazione e metodologie di prevenzione dei pregiudizi per prevenire la diffusione di algoritmi discriminatori di parte. Gli algoritmi dovrebbero essere sottoposti a revisione in relazione al loro scopo. L'uso della tracciabilità contribuisce a garantire le condizioni sociali e ambientali della produzione di prodotti e servizi AI.

²⁴ CES (2020) *L'intelligenza artificiale peggiorerà i pregiudizi contro le donne?*
<https://www.etuc.org/en/publication/artificial-intelligence-will-it-make-bias-against-women-worse>

²⁵ *Come Amazon traccia automaticamente e licenzia i lavoratori del magazzino per la produttività.*
<https://www.theverge.com/2019/4/25/18516004/amazon-warehouse-fulfillment-centers-productivity-firing-terminations>

Il Libro bianco della Commissione Europea propone un approccio basato sul rischio per contribuire a garantire che l'intervento normativo sia proporzionato. In sostanza, la Commissione suggerisce di regolare solo le domande di IA che, sulla base di criteri ancora da definire, sono considerate ad alto rischio. Tutte le altre applicazioni dell'IA sarebbero quindi soggette solo all'autoregolamentazione volontaria.

La CES si compiace del fatto che, alla luce del suo significato per gli individui e dell'acquis dell'Unione Europea, la Commissione Europea abbia identificato l'uso delle domande di IA per i processi di assunzione nonché in situazioni che incidono sui diritti dei lavoratori come "ad alto rischio"²⁶ in linea di principio, ha proposto regolamenti corrispondenti per garantire una maggiore protezione dei lavoratori. La CES chiede esplicitamente che le applicazioni dell'IA introdotte sul luogo di lavoro e che incidono sui diritti dei lavoratori e sulle condizioni di lavoro siano classificate come ad alto rischio in linea di principio e soggette a un'adeguata regolamentazione. La CES chiede inoltre che la classificazione ad alto rischio per le domande che interessano i lavoratori sia estesa a tutti i lavoratori e comprenda le condizioni di lavoro e le prospettive di carriera dei lavoratori. Per motivi di coerenza e coerenza, tali norme dovrebbero essere vincolanti e applicabili, attraverso la legislazione e/o il contratto collettivo, in quanto gli orientamenti volontari hanno ridotto e frammentato gli impatti e la loro efficacia è molto limitata. La CES ritiene che il regime di responsabilità delle domande di IA sul lavoro meriti un'attenzione adeguata, in base alla quale l'onere della prova dovrebbe ricadere sui datori di lavoro, per bilanciare l'accesso limitato all'informazione per i lavoratori. La responsabilità dovrebbe poggiare su sviluppatori, programmatori, progettisti di IA e business, e non con i sistemi di IA.

La CES chiede trasparenza algoritmica e responsabilità. Tutte le decisioni basate su algoritmi dovrebbero essere spiegabili, interpretabili, comprensibili, accessibili, concise, coerenti, trasparenti, in linea con i principi e le disposizioni del GDPR. Per ottemperare a tale requisito, tutte le decisioni basate su algoritmi che hanno un impatto sui lavoratori devono essere controllate da un organismo indipendente. L'approccio al trattamento dei dati deve essere dinamico perché il suo utilizzo fa parte di un processo, dal processo di estrazione alle correlazioni e cause tra di loro.

La CES chiede una maggiore diversità nell'elaborazione degli algoritmi che tenga conto della prospettiva di genere e dell'eterogeneità della società. Di conseguenza, gli standard di diversità devono essere stabiliti nei team che programmano queste soluzioni informatiche, favorendo la presenza di donne e gruppi minoritari in esse, al fine di recepire l'equilibrio di genere esistente nella nostra società. Per tutti questi motivi, proponiamo di articolare misure volte a promuovere la parità di genere e la diversità tra i responsabili degli algoritmi di programmazione e audit.

6. Rafforzare le regole del GDPR sul lavoro

Il Libro bianco dell'Unione Europea sull'IA e la strategia dell'Unione Europea in materia di dati tengono a malapena conto degli interessi dei lavoratori. È deplorabile che non si faccia riferimento all'art.88 del GDPR, sul trattamento dei dati nel contesto dell'occupazione che potrebbe essere utilizzato come leva per una maggiore protezione dei dati per i lavoratori. Tali dati potrebbero riguardare specificamente le assunzioni, le prestazioni, la gestione, la pianificazione e l'organizzazione del lavoro, l'uguaglianza e la diversità sul luogo di lavoro, la salute e la sicurezza sul lavoro e i licenziamenti. Inoltre, i rappresentanti sindacali dovrebbero essere

²⁶ Ad esempio, il Libro bianco suggerisce che, alla luce della sua importanza per gli individui e dell'acquis dell'Unione Europea in materia di parità di trattamento in materia di occupazione, l'uso di applicazioni dell'IA per i processi di assunzione e in situazioni che incidono sui diritti dei lavoratori sarebbe sempre considerato "ad alto rischio". (...) L'uso di applicazioni di IA ai fini dell'identificazione biometrica a distanza e di altre tecnologie di sorveglianza intrusiva, sarebbe sempre considerato "ad alto rischio" e quindi i requisiti di seguito si applicherebbero in ogni momento

coinvolti nel monitoraggio del rispetto del GDPR di un dato sistema di IA sul luogo di lavoro. L'obiettivo è quello di stabilire misure per la salvaguardia della dignità umana, interessi legittimi e diritti fondamentali, in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento dei dati, il trasferimento di dati personali all'interno di un gruppo di imprese o di un gruppo di imprese che esercitano un'attività economica comune e i sistemi di controllo sul luogo di lavoro.

La CES invita la Commissione a rafforzare il quadro dell'Unione in materia di privacy, protezione dei dati e sicurezza, a regolamentare meglio gli oggetti e le reti connessi a Internet che collegano e trattano i dati. Pertanto, la CES ritiene che i datori di lavoro dovrebbero informare i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori in merito ai dati raccolti, all'eventuale memorizzazione di tali dati, all'istituzione o all'organizzazione che tratta tali dati, la finalità del trattamento dei dati e a chi o a quali altre istituzioni o organizzazioni tali dati sono trasmessi. La CES invita la Commissione a migliorare il quadro comunitario in materia di privacy, protezione dei dati e sicurezza, a regolamentare meglio gli oggetti e le reti connessi a Internet che collegano e trattano i dati.

La CES è del parere che qualsiasi quadro europeo sull'IA dovrebbe pertanto affrontare specificamente le situazioni legate al luogo di lavoro e affrontare eventuali abusi. Dovrebbe promuovere il ricorso al dialogo sociale e agli accordi collettivi per modellare una progettazione sostenibile, l'introduzione e il monitoraggio della tecnologia dell'IA sul luogo di lavoro. Inoltre, i sindacati dovrebbero poter contattare le autorità nazionali preposte alla protezione dei dati e fornire loro informazioni sulle situazioni specifiche dei lavoratori.

Come prerequisito, i rappresentanti sindacali dovrebbero essere dotati delle competenze e delle conoscenze necessarie per far fronte a tale richiesta ed essere coinvolti nel processo. Tale sostegno si basa sui diritti di informazione e consultazione sanciti dalla legislazione comunitaria e nazionale e dai contratti collettivi. Dovrebbero pertanto essere osservate come norme obbligatorie per la governance dei dati relativi al lavoro. Tuttavia, il quadro proposto non affronta le esigenze specifiche dei lavoratori nello squilibrio del potere contrattuale esistente in un rapporto di lavoro per garantire i loro diritti.

Quando i dati dei lavoratori sono raccolti e trattati sul luogo di lavoro o nel quadro delle operazioni dell'impresa, è fondamentale il consenso libero, specifico, informato e inequivocabile dei lavoratori, nonché l'informazione e la consultazione preventiva dei loro rappresentanti. Tuttavia, come stabilito dal GDPR, per la maggior parte dei dati trattati sul lavoro, la base giuridica non può e non deve essere il consenso dei dipendenti a causa della natura squilibrata del rapporto tra datore di lavoro e dipendente. Il trattamento può essere necessario per altri motivi, ad es. per l'esecuzione di un contratto o può essere imposto dalla legge. Quando il consenso è utilizzato come base giuridica per il trattamento dei dati, il consenso dovrebbe pertanto, in linea di principio, essere valido solo se sostenuto da un contratto collettivo ed è rinnovato durante l'intero processo di trattamento dei dati. La stessa logica deve essere applicata quando il datore di lavoro elabora i dati dei lavoratori per ulteriori/altri usi non previsti prima. Allo stesso modo, i contratti collettivi settoriali e intersettoriali sono strumenti chiave, quando si tratta di raggiungere accordi sui dati dei lavoratori che vanno al di là del livello aziendale.

La CES chiede una democratizzazione dell'IA e della governance dei dati. I sindacati devono svolgere un ruolo significativo nella nuova governance dei dati e l'IA e la Commissione Europea devono garantire che i diritti GDPR siano pienamente garantiti nel contesto dell'occupazione. Ciò vale in particolare per quanto riguarda l'esercizio del consenso inequivocabile e informato, ma anche il diritto di accesso alle informazioni sulle applicazioni IA, il diritto di rettifica, il diritto alla cancellazione (estendendo così "il diritto all'oblio"

all'ambiente di lavoro), il diritto di limitare il trattamento, il diritto alla portabilità dei dati (come trasferimento dei dati personali di un lavoratore può essere di particolare interesse in determinati contesti, come le valutazioni), il diritto di opporsi (richiesta di cessazione del trattamento dei dati personali di un lavoratore) e il diritto di non essere oggetto di una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato.

7. Garantire la protezione dei lavoratori attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva

Una solida IA e data governance dovrebbe consentire ai lavoratori di: (a) non essere influenzati negativamente dal processo decisionale algoritmico e di ottenere efficacemente la conoscenza della logica coinvolta in qualsiasi trattamento automatico di dati che lo riguardano/ lei; (b) non rinunciare ai loro diritti alla privacy; (c) esercitare adeguatamente i propri diritti in materia di protezione dei dati sul luogo di lavoro, compresa l'assistenza dei sindacati a tal fine e (d) consentire ai rappresentanti dei lavoratori di svolgere un ruolo chiave nel decidere in che modo i dati dei lavoratori sono utilizzati, memorizzati o condivisi nel contesto dell'occupazione.

Le regole pubbliche che portano a una sorveglianza ancora più intrusiva basata sulla tecnologia dell'IA sono adottate in relazione a eventi straordinari come un attacco terroristico o una pandemia. Tali norme dovrebbero essere oggetto di un precedente dibattito democratico, limitato a una durata specifica e seguito da decisioni democratiche. Tuttavia, in molti casi, a causa dell'emergenza, vengono emanate norme che limitano o violano i diritti fondamentali, che si oppongono sempre più a questi sistemi²⁷. Le tecnologie di monitoraggio e sorveglianza sono sempre più presenti nella società, mettendo a rischio la privacy e la protezione dei dati sul posto di lavoro. La sorveglianza sul posto di lavoro può comportare tecnologie e analisi dirette, indirette e remote. Spesso hanno un impatto indebito sui lavoratori e minacciano i loro diritti, come la libertà di associazione, di espressione, di non discriminazione e di libertà digitali. Inoltre, amplificano le disuguaglianze esistenti. La sorveglianza non è, per impostazione predefinita, legittima, necessaria o proporzionata sul luogo di lavoro. Le strategie informatiche e digitali devono garantire che gli ispettorati del lavoro e i sindacati siano effettivamente autorizzati a controllare la portata e la legittimità delle tecnologie di sorveglianza connesse all'IA. La sorveglianza sul posto di lavoro può comportare tecnologie e analisi dirette, indirette e remote. Spesso hanno un impatto indebito sui lavoratori e minacciano i loro diritti, come la libertà di associazione, di espressione, di non discriminazione e di libertà digitali. Un esempio di questo sarebbe Facebook tentando di mettere in black list la parola "fare sindacato" dalla sua applicazione "Facebook Workplace".

Conformemente all'articolo 9 del GDPR sul trattamento di categorie speciali di dati personali, la CES invita la Commissione Europea a rispondere a tale minaccia e a vietare le tecnologie di sorveglianza intrusiva, compreso il riconoscimento biometrico e facciale, analisi basata sui dati che incorporano predizioni algoritmiche e impianti di chip. I rischi correlati e il potenziale di abuso superano ampiamente i benefici. Sul lavoro, tale tecnologia dell'IA può portare a significative violazioni della privacy dei lavoratori. In situazioni eccezionali, le tecnologie di trattamento biometrico, come il riconoscimento facciale, dovrebbero rimanere estremamente eccezionali ed essere limitate a circostanze specifiche e chiare stabilite dalla legge o, se del caso, da un contratto collettivo. Ciò potrebbe portare a un sistema progettato sulla protezione dei dati (una privacy-by-design), che consente l'uso di tecnologie "intrusive" solo con una robusta protezione degli utenti e dei loro dati.

²⁷ Edri (2020) Sorveglianza: Document Pool. <https://edri.org/facial-recognition-document-pool/>

Il DNA del modello sociale europeo risiede nell'organizzazione tripartita delle politiche sociali. Allo stesso modo, le organizzazioni sindacali europee e le associazioni dei datori di lavoro dovrebbero essere associate alla co-creazione della strategia europea in materia di IA e dati al fine di impegnarsi in tecnologie di IA al servizio dell'occupazione di qualità, del miglioramento delle qualifiche e dell'aggiornamento, dell'esternalizzazione dei compiti, promuovere le condizioni di lavoro e un ambiente rispettoso dei lavoratori, della salute e della sicurezza, della vita privata dei lavoratori e della protezione dei dati. e l'accesso effettivo alla protezione sociale.

La CES accoglie con favore l'invito ad investire nelle competenze e nel l'alfabetizzazione generale dei dati con un programma specifico finanziato nel l'ambito del programma "Europa digitale", incluso nella strategia del l'UE per i dati. La CES accoglie inoltre con favore l'invito del Consiglio del l'Unione europea a sottolineare che "l'istruzione, la formazione, l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e le competenze sono un prerequisito per una forza lavoro innovativa e competitiva". La CES chiede un sostegno concreto per l'individuazione tempestiva delle esigenze di competenze e per la pianificazione del l'occupazione e delle future esigenze di competenze. Costruire così l'alfabetizzazione dei dati attraverso programmi di formazione sul posto di lavoro per rendere l'IA più accessibile ai lavoratori e ai loro rappresentanti. Allo stesso modo, la Commissione Europea dovrebbe sviluppare e sostenere l'alfabetizzazione all'intelligenza artificiale, in modo che i lavoratori siano in grado di comprendere il ruolo dei dati e dell'intelligenza artificiale nel loro posto di lavoro, il suo impatto sull'organizzazione del loro lavoro, siano criticamente consapevoli del ruolo e dell'impatto del lavoro con i sistemi di intelligenza artificiale, e migliorare la loro alfabetizzazione IA per qualsiasi lavoro nella loro vita lavorativa e raggiungere un ruolo più forte nella transizione socioeconomica. Questo aumenterebbe sicuramente la capacità di impegnarsi con l'intelligenza artificiale e la gestione dei dati da parte dei sindacati nell'ambiente di lavoro.

Allo stesso modo, se i sistemi di IA utilizzano dati personali, tali dati dovrebbero essere utilizzati in modo legale e comprensibile per chiunque sia interessato. I lavoratori e i loro rappresentanti a tutti i livelli devono essere adeguatamente informati sui metodi dell'IA e i sistemi di IA devono essere progettati e documentati in modo da consentire la tracciabilità e la comprensione delle decisioni. Le richieste riguardanti la documentazione, la trasparenza e la tracciabilità possono variare a seconda della funzione di ciascun sistema, dell'ambito di applicazione e dei rischi".

La CES è del parere che un'autorità pubblica indipendente potrebbe essere dedicata al monitoraggio delle tecnologie dell'IA e dovrebbe affrontare le specificità del luogo di lavoro. Tale autorità potrebbe essere dotata di poteri di regolamentazione e i sindacati dovrebbero essere significativamente rappresentati nei suoi organi decisionali. L'idea di un'Agenzia europea per l'intelligenza artificiale sarebbe innovativa. Tuttavia, la CES preferirebbe optare per gli organi europei esistenti e integrare il loro mandato con la dimensione dell'IA, in coordinamento con le autorità nazionali dedicate. La CES potrebbe prendere in considerazione la possibilità di chiedere agli organi direttivi europei di conferire un mandato all'Agenzia per i diritti fondamentali (FRA) per trattare l'IA, concentrandosi sugli aspetti legati al lavoro.