

Gli interventi pubblici per governare gli impatti dell'intelligenza artificiale sul mercato del lavoro: l'esperienza dell'OECD*

di Angelica Salvi Del Pero e Stefano Scarpetta

1. Introduzione

L'impatto dell'intelligenza artificiale (IA) sul mercato del lavoro é una sfida per i policy makers ma anche per le nostre economie e società. Anche prima dell'avvento della versione generativa dell'IA, questa tecnologia digitale aveva fatto enormi progressi in svariate applicazioni come computer vision, la risoluzione di problemi, il ragionamento, o la capacità di leggere e sintetizzare testi.

L'avvento dell'IA generativa ha portato un cambiamento di paradigma con l'ampliamento esponenziale delle sue possibili applicazioni tanto da venir considerata una tecnologia di uso generale (*general purpose technology*). Se solo due anni fa, i suoi utilizzi erano circoscritti ad alcuni settori (ad esempio manifattura, finanza) oggi l'IA generativa sta cambiando il modo in cui si lavora in quasi tutti gli ambiti con effetti pervasivi su la maggior parte delle professioni. La velocità dei progressi fatti dall'IA sono sorprendenti anche tra gli addetti ai lavori, di gran lunga superiore a quella delle tecnologie precedenti, e ciò crea visioni diametralmente opposte, tra gli entusiasti che vedono soprattutto le enormi potenzialità e i pessimisti che immaginano futuri distopici.

Per navigare tra queste visioni estreme sempre di più c'è bisogno di evidenza empirica, anche se la velocità dei cambiamenti impressi dall'IA rende l'analisi empirica un esercizio complesso. Un inchiesta rivolta a più di 2000 imprese della manifattura e della finanza in 7 paesi che usavano l'IA e su 5300 dei loro lavoratori e pubblicata sulle Prospettive sull'occupazione 2023 dell'OCSE (OECD, 2023[1]), mostra che l'IA può portare benefici significativi nel mercato del lavoro, migliorando la produttività e la qualità del lavoro. L'IA può automatizzare compiti ripetitivi, assistere i lavoratori nelle attività e decisioni di

* È il testo del capitolo I della Parte Terza del libro di ASTRID, *Intelligenza artificiale e mercato del lavoro*, a cura di Paolo Lupi e Antonio Perrucci, Firenze, Passigli Editori, 2025.

routine, permettendo loro di dedicare più tempo ad altre attività più interessanti. L'IA può aiutare a ri-equilibrare domanda e offerta di lavoro, contribuendo a risolvere le carenze di manodopera, specialmente in un contesto di invecchiamento demografico. Infine, l'IA può potenziare le politiche attive del mercato del lavoro, migliorare l'offerta di servizi di formazione e occupazione e rafforzare la capacità degli ispettorati del lavoro.

Non investire nell'IA vorrebbe dire rinunciare a queste opportunità concrete di migliorare le condizioni di lavoro per molti lavoratori e il funzionamento del mercato del lavoro. Per cogliere queste opportunità, però, è necessario gestire i rischi che l'IA comporta.

Le indagini OCSE sull'IA mostrano che 3 lavoratori su 5 temono di perdere il lavoro a causa dell'IA nei prossimi 10 anni e 2 su 5 prevedono che l'IA ridurrà i salari nel loro settore. I lavoratori esprimono inoltre preoccupazione per l'aumento dell'intensità del lavoro e per la raccolta e uso dei dati (OCSE, 2023[1]). L'IA potrebbe ridurre l'autonomia nello svolgimento e organizzazione del lavoro e potrebbe rendere più sistematici e pervasivi i pregiudizi che influenzano le decisioni umane. L'uso dell'IA può anche portare a ridurre la trasparenza nei processi decisionali la capacità di spiegare e di assegnare responsabilità per decisioni basate sull'IA, cosa specialmente importante quando queste decisioni influenzano i diritti, la sicurezza e le opportunità dei lavoratori. Disuguaglianze nell'accesso e uso dell'IA sul lavoro potrebbero tra l'altro causare un aumento delle disparità tra le imprese e i lavoratori, a livello nazionale e internazionale.

Promuovere un'uso responsabile dell'IA significa consentire a tutti i lavoratori e ai datori di lavoro di cogliere i vantaggi dell'IA e di adattarsi ad essa, ma anche gestire i rischi che l'IA può comportare.

Molti paesi hanno sviluppato principi e regole per un uso responsabile dell'IA. È il caso, per esempio, dell'Artificial Intelligence Act dell'Unione Europea, che stabilisce regole sull'uso dell'IA che dipendono dal livello di rischio potenziale e dal livello di impatto. Queste regole, in particolare, impongono obblighi per gli usi ritenuti ad alto rischio, tra i quali figurano molti usi propri al mercato del lavoro (European Union, 2024[2]). Altro esempio sono gli Stati Uniti dove, in risposta all'Executive Order on Safe, Secure, and Trustworthy Artificial Intelligence emanato nell'ottobre 2023, il Dipartimento del Lavoro ha sviluppato principi e buone pratiche per mitigare i pericoli e massimizzare i benefici dell'IA per i lavoratori (United States Department of Labour, 2024[3]).

C'è ora la necessità di verificare se esistono lacune nelle misure adottate, e integrarle con interventi specifici per l'uso dell'IA sui luoghi di lavoro.

I paesi OCSE hanno già normative e politiche pre-esistenti, che sono rilevanti anche nell'uso dell'IA nel mercato del lavoro. In particolare, le norme sulla salute e la sicurezza, il diritto di associazione, le norme antidiscriminatorie e di rispetto della privacy dei lavoratori in molti Paesi OCSE. Tuttavia, è possibile che i quadri normativi esistenti debbano essere modificati per riflettere le sfide specifiche legate all'uso dell'IA. Promuovere la trasparenza, e la capacità di spiegare scelte prese con ausilio di algoritmi così come identificare le responsabilità di tali decisioni richiederà probabilmente misure specifiche.

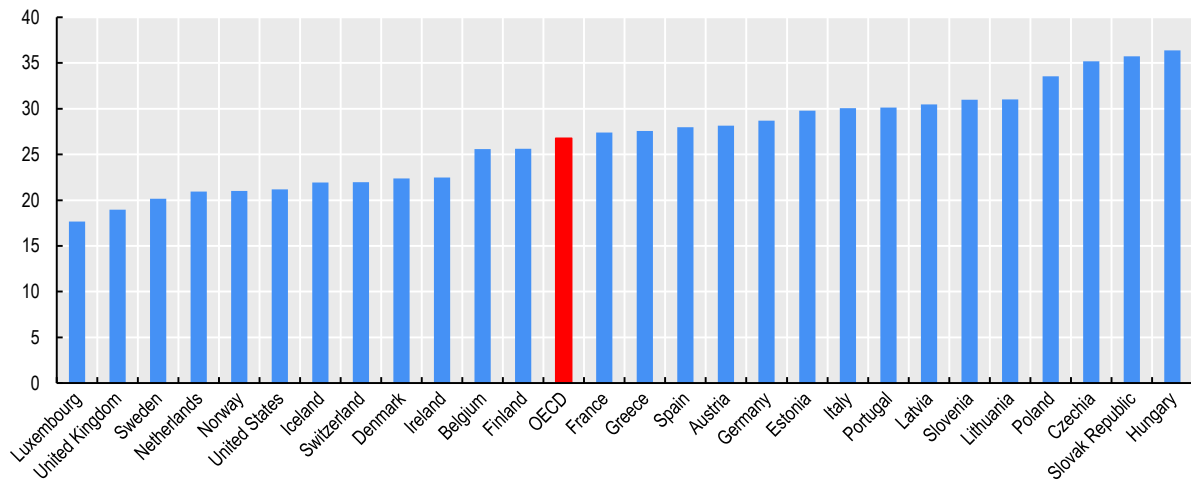
Questo capitolo propone una mappatura delle opportunità, dei rischi e delle risposte politiche per un uso responsabile dell'IA nel mercato del lavoro, coerentemente con i Principi dell'IA dell'OCSE. (OECD, 2024[4]; OECD, 2024[5]).

Automazione e produttività

L'IA si differenzia dalle tecnologie di automazione precedenti in almeno tre aspetti importanti. In primo luogo, l'IA può automatizzare molte attività cognitive non ripetitive, come ordinare l'informazione, la memorizzazione e la velocità di elaborazione. Le professioni altamente qualificate, che richiedono un maggior utilizzo di questo tipo di mansioni, sono le più esposte ai progressi dell'IA. Ciononostante, le professioni meno qualificate restano le più a rischio di automazione. In secondo luogo, è probabile che l'IA si espanda in tutte le professioni e settori a differenza, ad esempio, della robotica che aveva interessato principalmente il settore manifatturiero. In terzo luogo, il rapido progresso della tecnologia lascia poco tempo agli aggiustamenti nel mercato del lavoro, con un aumento potenziale della disoccupazione frizionale.

Finora i dati non mostrano un impatto negativo significativo dell'IA sull'occupazione aggregata, anche se il rischio di automazione rimane importante: le stime OCSE mostrano che le professioni a più alto rischio di automazione rappresentano circa il 27% dell'occupazione totale (OECD, 2023[1]).

Figura 12 - Percentuale dell'occupazione in occupazioni ad alto rischio di automazione.
 Fonte: OECD (2023^[1]), OECD Employment Outlook 2023, <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.



Secondo l'indagine OCSE sull'IA, quattro lavoratori su cinque dichiarano che l'IA ha migliorato le loro prestazioni sul lavoro e tre su cinque affermano che l'IA ha reso il loro lavoro più piacevole (OECD, 2023^[1]). I lavoratori riportano anche un impatto positivo sulla salute fisica e mentale dei lavoratori esposti all'IA. Questo si spiega con il fatto che agli algoritmi sono state trasferite le mansioni più ripetitive e noiose ma anche quelle più pericolose.

Allo stesso tempo, l'adozione dell'IA nel mondo del lavoro sta rapidamente trasformando le attività di molte professioni e le competenze necessarie. Secondo le indagini OCSE sull'IA, circa il 40% dei datori di lavoro dichiara che la mancanza di competenze specifiche dei loro lavoratori per poter operare con l'IA è un ostacolo all'adozione dell'IA (OECD, 2023^[1]).

Nei settori high-tech, aumenta fortemente la domanda di competenze specialistiche, come per esempio sviluppare e mantenere i sistemi di IA. Ma in tutti gli altri settori, l'introduzione dell'IA renderà necessarie delle competenze digitali di base e competenze trasversali complementari per poter interagire con questa tecnologia.

Tutti i lavoratori esposti al rischio di automazione avranno bisogno di un supporto adeguato e tempestivo, nonché di accesso alla protezione sociale e a opportunità di riqualificazione.

Bisognerà adattare il sistema educativo e la formazione per gli adulti per dare accesso a una formazione flessibile e di qualità a tutti i lavoratori, e in particolar modo ai lavoratori meno qualificati, ai lavoratori anziani e ai dipendenti delle piccole medie imprese che in genere hanno competenze digitali più basse e al contempo ricevono meno formazione professionale.

I sistemi di valutazione e anticipazione delle competenze dovranno essere utilizzati sistematicamente per identificare i bisogni emergenti, con una stretta collaborazione tra settore pubblico, imprese e sindacati. L'uso dell'IA, d'altro canto, può aiutare a migliorare l'orientamento e l'erogazione dei corsi di formazione professionale così come i servizi pubblici per l'impiego, personalizzando l'assistenza e supporto ai lavoratori con diverse esigenze.

Anche se tutti i paesi OCSE riconoscono pienamente l'importanza della formazione professionale e hanno fatto sforzi anche notevoli per adeguare l'offerta formativa, sono pochi quelli che hanno sviluppato un approccio integrato per rispondere all'avvento dell'IA nel mondo del lavoro. I programmi esistenti tendono ancora a concentrarsi sulle competenze digitali o competenze specifiche per sviluppare i sistemi di AI. Pochi programmi riconoscono l'importanza delle competenze complementari come la comunicazione, la creatività, lo spirito critico o il lavoro di squadra, competenze propriamente umane e fortemente complementari all'IA.

Per aiutare i datori di lavoro a usare l'IA in modo responsabile, i governi dovranno anche sviluppare delle linee guida che li orientino nella scelta degli algoritmi da utilizzare nei processi produttivi, che chiariscano il più possibile le responsabilità del loro uso e che in generale sottolineino l'importanza che l'uso dell'IA responsabile comporta il rispetto dei diritti umani, i diritti del lavoro.

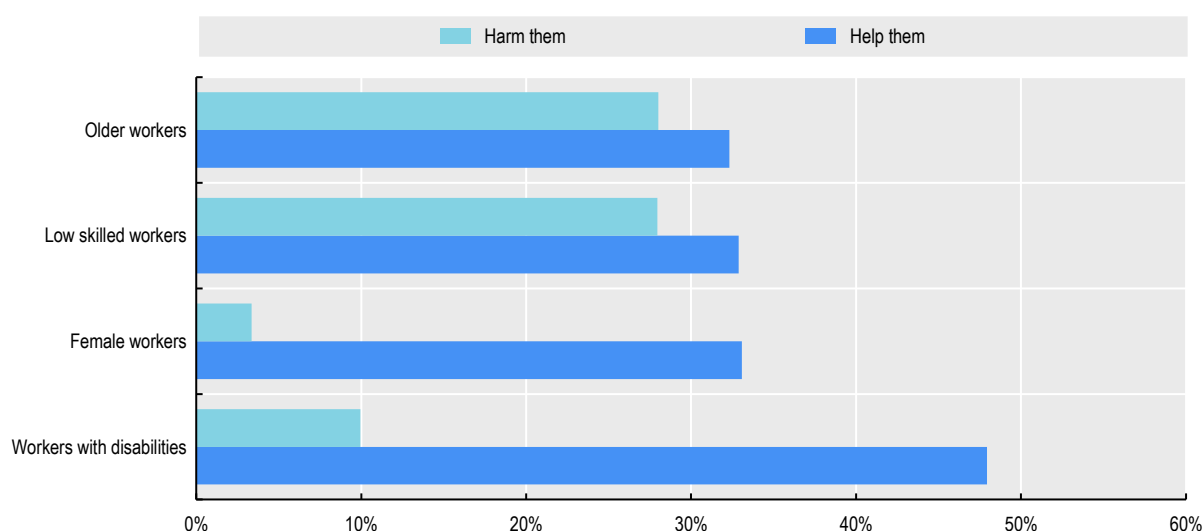
Inclusività

Il rischio di automazione a cui sono esposti i lavoratori cambia a seconda delle loro competenze, professione e dimensioni dell'azienda dove lavorano. Lo stesso vale per i rischi di discriminazione, violazione della privacy, e rischi per salute e sicurezza sul lavoro.

D'altro canto, i lavoratori che non hanno accesso all'IA sul posto di lavoro non possono beneficiare delle opportunità che essa offre, e rischiano di rimanere indietro in termini di produttività e opportunità professionali. I dati emergenti dimostrano che l'IA può aumentare la produttività dei lavoratori meno qualificati

in alcune professioni, riducendo il divario di produttività con i lavoratori più qualificati.

Figura 13 - Percentuale di datori di lavoro secondo i quali l'IA può avvantaggiare o sfavorire certi gruppi di lavoratori
 Nota: Media per il settore manifatturiero e finanziario in Austria, Canada, Francia, Germania, Irlanda, Regno Unito e Stati Uniti.
 Fonte: OECD (2023^[11]), OECD Employment Outlook 2023, <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.



Alcuni Paesi offrono già formazione o sussidi per l'adozione dell'IA, ma è importante che queste misure siano ben orientate verso i gruppi di lavoratori più a rischio e le piccole e medie imprese, che spesso non hanno i mezzi finanziari per sviluppare o acquistare strumenti di IA di buona qualità.

Per promuovere la diffusione di sistemi di IA che facilitino la partecipazione al lavoro per le persone con disabilità, è importante offrire un sostegno soprattutto nella fase iniziale di sperimentazione dei sistemi che vengono sviluppati. Serve anche coinvolgere queste persone nello sviluppo e nell'adozione dell'IA.

Salute e sicurezza sul lavoro, autonomia e dignità

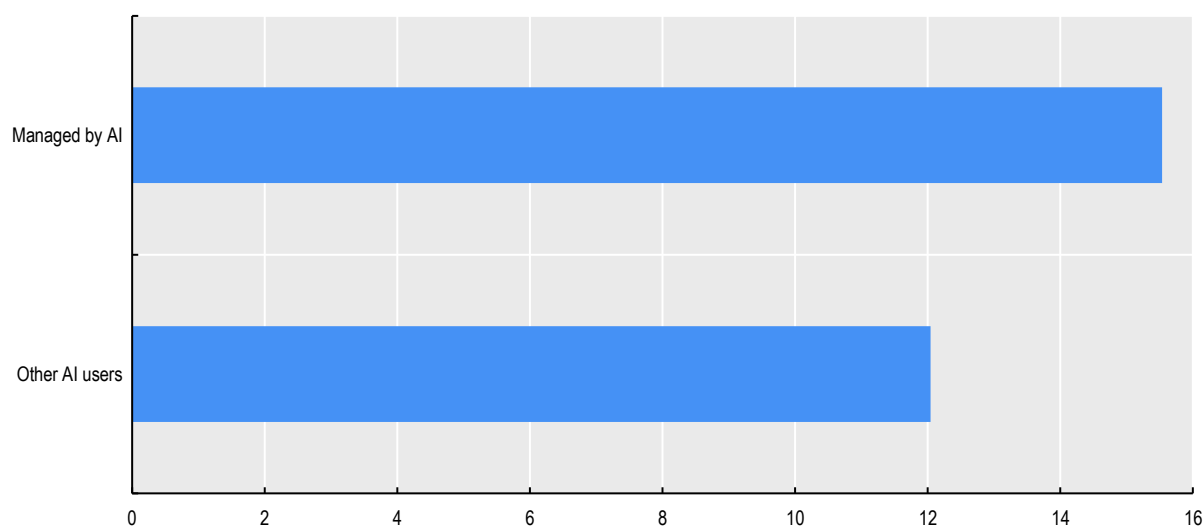
L'IA può migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro, ad esempio automatizzando le attività pericolose e rilevando potenziali pericoli per i lavoratori. Le indagini dell'OCSE sull'IA dimostrano che l'uso dell'IA ha migliorato la soddisfazione sul lavoro di 3 lavoratori su 5 (Lane, Williams and Broecke, 2023^[5]).

Allo stesso tempo, l'uso dell'IA crea nuovi rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro. Ad esempio, alcuni sistemi di monitoraggio alimentati dall'IA possono aumentare i ritmi di lavoro e la pressione sulle prestazioni fino a causare stress e/o creare incentivi a ignorare le norme di sicurezza. Lo stress può anche derivare da decisioni basate su IA che mancano di trasparenza o che non possono essere spiegate. L'aumento dell'uso dell'IA sul posto di lavoro può anche diminuire i contatti umani sui luoghi di lavoro, a scapito della salute mentale, del senso di identità professionale e creatività.

Figura 14 - Percentuale di lavoratori che hanno un minor senso di autonomia con l'adozione dell'IA.

Nota: Media per il settore manifatturiero e finanziario in Austria, Canada, Francia, Germania, Irlanda, Regno Unito e Stati Uniti.

Fonte: OECD (2023^[1]), OECD Employment Outlook 2023, <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.



Nella maggior parte dei paesi OCSE, i datori di lavoro sono soggetti a obblighi in materia di sicurezza e salute sul lavoro e devono valutare i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, eliminarli o ridurli, e formare i lavoratori. Queste normative si applicano anche all'uso di strumenti di IA, ma è possibile che l'uso dell'IA faccia emergere nuovi aspetti della sicurezza da prendere in considerazione, in particolare per la protezione della salute mentale.

I governi possono incoraggiare o richiedere che i sistemi di AI usati sul lavoro siano soggetti a valutazioni dei rischi, audit e certificazioni. È anche importante informare i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti dei possibili rischi legati agli strumenti di IA specificamente usati nelle imprese.

Alcuni Paesi hanno introdotto norme che regolano l'uso dell'IA nell'organizzazione del lavoro e il personale (per esempio l'Algorithmic Accountability Act negli Stati Uniti e il General Data Protection Regulation

(GDPR), ma nella maggior parte dei paesi manca ancora un approccio completo alla regolamentazione della gestione algoritmica. La platform directive dell'UE è uno dei primi atti legislativi in tal senso, ma si applica solo al lavoro mediante piattaforme digitali, che rappresenta una piccola parte della forza lavoro.

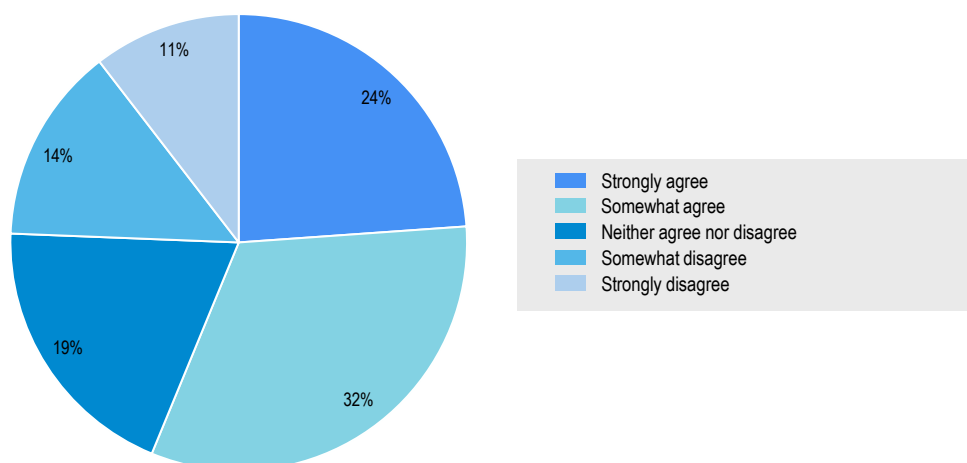
Infine, rafforzare la capacità degli ispettorati del lavoro è un passo importante per far rispettare le norme vigenti. E l'IA può a sua volta aiutare gli ispettorati nel loro lavoro.

Privacy

La diffusione dell'IA nel mondo del lavoro aumenterà probabilmente la raccolta e l'analisi dei dati sui lavoratori e sulle persone in cerca di lavoro, che servono ad addestrare e usare i sistemi di IA. Questi dati includono per esempio dati biometrici, e informazioni sulle attività digitali dei lavoratori. Le indagini OCSE sull'IA mostrano che il 57% dei lavoratori è preoccupato per la propria privacy quando l'uso dell'IA comporta la raccolta di dati (OECD, 2023[1]).

Figura 15 - Percentuale di lavoratori che sono preoccupati per la loro privacy. Nota: Media per il settore manifatturiero e finanziario in Austria, Canada, Francia, Germania, Irlanda, Regno Unito e Stati Uniti.

Fonte: Lane, M., M. Williams and S. Broecke (2023[5]), "The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers", <https://doi.org/10.1787/ea0a0fe1-en>.



Le norme per la protezione della privacy dei lavoratori variano tra i Paesi OCSE e anche nei paesi che danno un livello di protezione maggiore restano delle lacune. Ad esempio, nei Paesi dell'UE, il Regolamento generale sui dati e sulla privacy (GDPR) rafforza il controllo e i diritti degli individui sulle loro

informazioni personali, ma l'applicazione effettiva del GDPR nei paesi UE ha ancora molte lacune e non è sufficientemente armonizzata tra paesi.

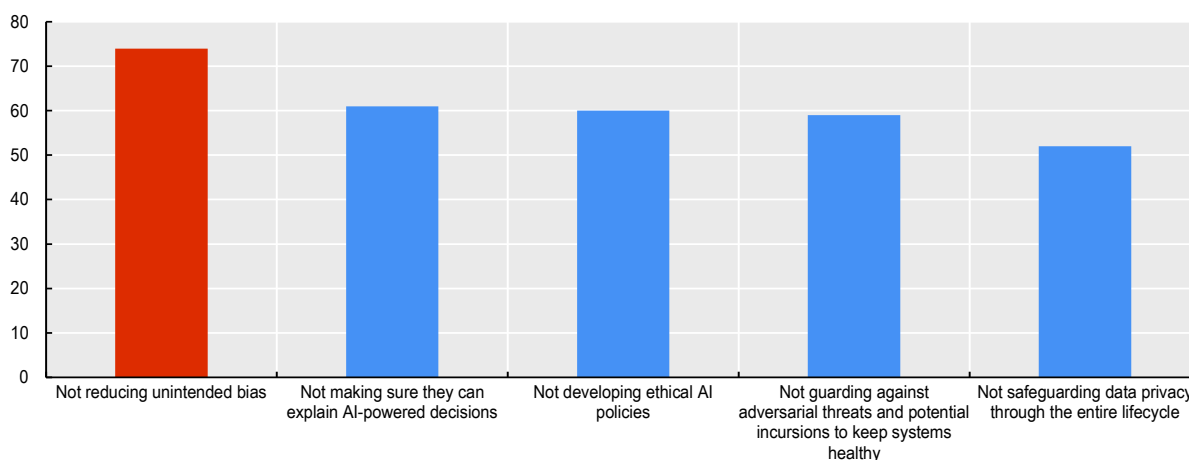
Per promuovere un uso responsabile dell'IA, bisogna fare in modo che la raccolta e l'uso dei dati dei lavoratori sia solo per scopi legittimi; bisogna anche proteggere questi dati e gestirli in modo responsabile. I datori di lavoro dovrebbero informare i lavoratori e i loro rappresentanti sul tipo di dati raccolti e sulle finalità di utilizzo. I lavoratori dovrebbero avere il diritto di correggere, cancellare, escludere o limitare l'uso di informazioni personali sensibili, anche attraverso i loro rappresentanti sindacali. Per promuovere il rispetto della privacy, i Paesi possono anche promuovere l'uso delle valutazioni d'impatto e dei marchi di qualità, oltre che assicurare l'applicazione della normativa in vigore.

Equità

L'IA, se usata in modo responsabile, può aiutare a identificare e monitorare la discriminazione e i bias sul posto di lavoro. Ma se i sistemi di IA non sono ben progettati o sono addestrati su dati non rappresentativi o che includono bias loro stessi, l'IA può amplificare e rendere più sistematici i bias presenti nel mercato del lavoro. Ciò può dare adito a nuove e più marcate discriminazioni ad esempio nei colloqui di lavoro e selezione del personale, nella formazione professionale, o nell'organizzazione del lavoro e nell'assegnazione di mansioni e progetti.

Figura 16 - Percentuale di organizzazioni che usano l'IA che non prendono precauzioni per ridurre i bias.

Fonte: IBM Watson (2022^[6]), IBM Global AI Adoption Index 2022, www.ibm.com/downloads/casGVAGA3JP?mkt_tok=/NjczLVBISy05NDgAAAGH0tcnDiI.



Le decisioni prese usando l'IA devono rispettare la legislazione esistente contro la discriminazione al lavoro. La giurisprudenza in materia è ancora limitata però

e bisognerà capire se l'uso dell'IA rende, ad esempio, più difficile richiedere di aprire un'inchiesta per discriminazione.

Come per i rischi analizzati finora, le valutazioni d'impatto e audit regolari dopo l'implementazione possono aiutare a gestire i rischi di discriminazione, e i marchi di qualità e le certificazioni possono aiutare i datori di lavoro nella scelta di sistemi di IA che riducano al minimo questi rischi.

Trasparenza, capacità di spiegare e definire le responsabilità

Per poter garantire l'esercizio dei diritti dei lavoratori e per monitorare i rischi legati all'uso dell'IA nel mondo del lavoro, è necessario che lavoratori, datori di lavoro e parti sociali siano informati dell'uso dell'IA sul luogo di lavoro.

Per promuovere questo principio di trasparenza, alcuni Stati degli Stati Uniti impongono ai datori di lavoro di informare i dipendenti e/o i candidati nel caso di interazioni con l'IA. Queste norme, però, spesso si limitano all'uso dell'IA nelle assunzioni o nel monitoraggio dei lavoratori. Nell'UE, la Platform Work Directive definisce alcuni diritti di informazione in caso di uso di processi decisionali automatizzati, ma solo per il lavoro mediante piattaforme digitali.

Anche quando i lavoratori e le persone in cerca di lavoro sono consapevoli di interagire con l'IA o attraverso l'IA, le indicazioni prodotte dall'IA possono essere difficili o addirittura impossibili da spiegare. Il GDPR richiede di fornire "informazioni significative sulla logica coinvolta" nei processi decisionali automatizzati, che spesso si traduce in informazione sui criteri di ottimizzazione usati dal sistema IA in questione. Esistono anche strumenti che simulano il comportamento del sistema di IA cambiando un sottoinsieme di parametri.

Stabilire chiare linee di responsabilità è fondamentale per un uso responsabile dell'IA e per l'applicazione delle normative sull'IA nel mondo del lavoro. A differenza dei beni e dei servizi tradizionali, gli output dell'IA spesso cambiano con l'uso, imparando da nuovi dati. Per questo motivo non è sempre chiaro chi sia responsabile nel caso in cui una decisione basata sull'IA causi un danno a un lavoratore: lo sviluppatore del sistema IA in questione, chi lo vende o chi lo usa.

Negli ultimi anni ci sono state parecchie iniziative in questo senso, che spesso richiedono valutazioni d'impatto e/o audit dei sistemi di IA. L'EU AI Act impone a chi produce sistemi di IA di effettuare valutazioni di conformità ex ante, prima della commercializzazione, per gli strumenti ad alto rischio. E gli utenti - compresi i datori di lavoro - hanno la responsabilità di utilizzare i sistemi di IA

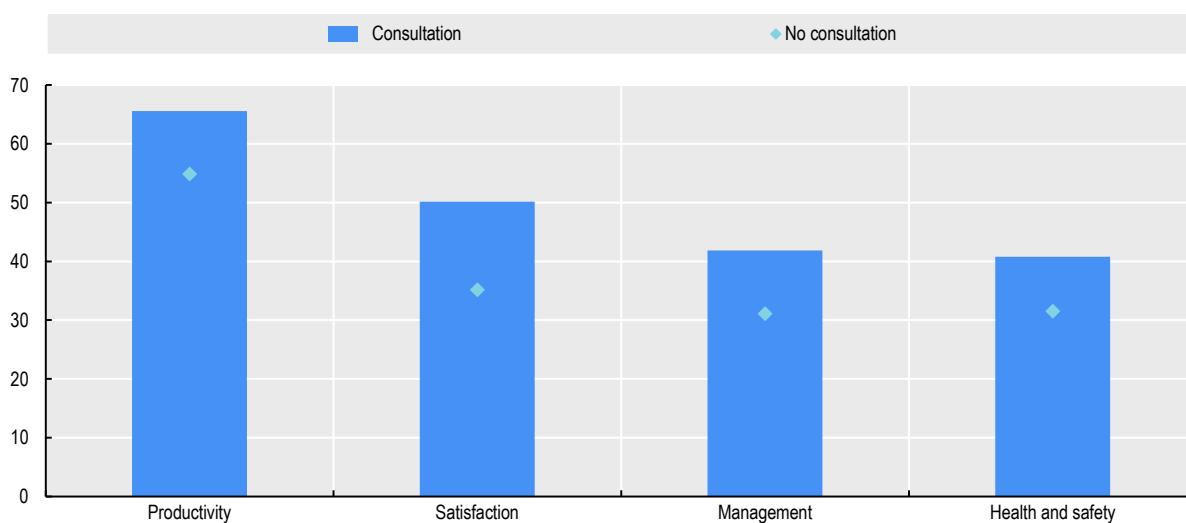
in conformità alle istruzioni d'uso. Il principio di definizione delle responsabilità viene promosso anche richiedendo un intervento umano nelle decisioni importanti per i lavoratori, principio noto come 'human in the loop' (quando gli esseri umani approvano le decisioni dell'IA) o 'human on the loop' (quando gli esseri umani controllano le decisioni dell'IA). Esiste però il rischio che, anche quando l'intervento umano è obbligatorio, la difficoltà a comprendere le raccomandazioni offerte dall'IA o la quantità di elementi da analizzare creino incentivi per accettare le raccomandazioni a "scatola chiusa".

Dialogo sociale

Il dialogo sociale può svolgere un ruolo fondamentale nell'adattamento all'uso dell'IA nel mercato del lavoro. Le indagini dell'OCSE sull'IA mostrano che l'IA tende ad avere un impatto più positivo nelle aziende che consultano i lavoratori sull'adozione di nuove tecnologie (OECD, 2023[4]). Il dialogo sociale può essere uno strumento importante per progettare, modulare e implementare sia le politiche pubbliche sia iniziative private, attraverso la condivisione delle informazioni e più in generale una migliore identificazione dei vantaggi e dei rischi legati all'uso dell'IA sui luoghi di lavoro.

Figura 17 - Percentuale di datori di lavoro che riportano un impatto positivo sulla qualità del lavoro.

Fonte: Lane, M., M. Williams and S. Broecke (2023[5]), "The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers", <https://doi.org/10.1787/ea0a0fe1-en>.



Ad esempio, le consultazioni e il dialogo tra imprese, lavoratori, i loro rappresentanti e le altre parti interessate, possono contribuire a promuovere un uso affidabile dell'IA sul posto di lavoro. Allo stesso tempo, però, l'IA può

introdurre asimmetrie informative e potrebbe essere usata per limitare il diritto dei lavoratori a organizzarsi, ad esempio tracciando le loro attività e interazioni personali.

Il numero di lavoratori iscritti ai sindacati e coperti da contratti collettivi è inoltre in diminuzione nella maggior parte dei Paesi OCSE, e lo sviluppo di nuove forme di lavoro e di nuovi modelli di business, in parte facilitato dall'IA, rischia di esacerbare questa situazione (OECD, 2019[7]).

È quindi importante sostenere gli sforzi delle parti sociali per aumentare la loro rappresentanza anche in quei settori meno coperti dagli accordi di categoria ma dove la penetrazione dell'IA è importante. Inoltre, è fondamentale che i rappresentanti dei lavoratori acquisiscano competenze adeguate sulle tecnologie digitali e l'IA in particolare così da poter comprendere meglio le loro potenzialità e rischi e negoziare meglio il loro utilizzo nei luoghi di lavoro.

Conclusioni

I sistemi di IA hanno il potenziale per migliorare la produttività del sistema economico e il funzionamento del mercato del lavoro, con benefici per lavoratori e imprese. Ma per poter concretizzare il potenziale dell'IA, bisogna anche gestirne i rischi. Questo capitolo ha identificato gli assi di azione per promuovere un uso affidabile dell'IA nel mercato del lavoro, secondo i principi delineati dalla Raccomandazione dell'OCSE sull'IA (OECD, 2024[1]). I principi presentati sono interconnessi e vanno promossi in modo organico. La trasparenza è essenziale per la definizione delle responsabilità nell'uso dell'IA, ad esempio, e la regolamentazione lo è per poter spiegare le decisioni basate sull'IA e per evitare che l'IA possa protrarre o addirittura aumentare i bias nelle decisioni.

L'azione politica per promuovere un uso affidabile dell'IA nel mercato del lavoro sta aumentando, a livello nazionale e anche a livello internazionale. Il “Piano d'azione del G7 per uno sviluppo e un uso dell'IA nel mondo del lavoro incentrati sull'uomo, sicuri e affidabili”, adottato alla riunione dei Ministri del Lavoro del G7 del 12-13 settembre 2024 ne è un esempio tangibile. Per sostenere i Paesi membri in questi sforzi, anche l'OCSE sta sviluppando una raccomandazione sull'uso dell'IA nel mercato del lavoro.

Grazie a queste iniziative, i paesi hanno a disposizione un quadro strategico per identificare e colmare le lacune regolamentari e di policy e adattare in maniera

costante gli interventi agli sviluppi di una tecnologia che progredisce rapidamente.

Riferimenti bibliografici

European Union (2024), Artificial Intelligence Act. [2]

Harris, B. et al. (2023), Public awareness, opinions and expectations about artificial intelligence: July to October, UK Office for National Statistics, <https://www.ons.gov.uk/businessindustryandtrade/itandinternetindustry/articles/publicawarenessopinionsandexpectationsaboutartificialintelligence/julytooctober2023>. [7]

IBM Watson (2022), IBM Global AI Adoption Index 2022, https://www.ibm.com/downloads/cas/GVAGA3JP?mkt_tok=NjczLVBISy05NDgAAAGH0tcnDiI. [6]

Lane, M., M. Williams and S. Broecke (2023), “The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ea0a0fe1-en>. [5]

Lane, M., M. Williams and S. Broecke (2003), “The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OECD Publishing, Paris. [9]

OECD (2024), Recommendation of the Council on Artificial Intelligence. [4]

OECD (2024), “Using AI in the workplace: Opportunities, risks and policy responses”, OECD Artificial Intelligence Papers, No. 11, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/73d417f9-en>. [11]

OECD (2023), OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>. [1]

OECD (2019), Recommendation of the Council on Artificial Intelligence, OECD, <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449>. [8]

Salvi del Pero, A., P. Wyckoff and A. Vourc’h (2022), “Using Artificial Intelligence in the workplace: What are the main ethical risks?”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 273, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/840a2d9f-en>. [10]

United States Department of Labour (2024), Artificial Intelligence and Worker Wellbeing: Principles and Best Practices for Developers and Employers, <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/general/ai/AI-Principles-Best-Practices.pdf> (accessed on 3 November 2024). [3]