

Intelligenza artificiale e piattaforme: chance di nuova occupazione

Il lavoro. Secondo il World economic Forum entro il 2030 ci sarà un saldo netto positivo di 78 milioni di posti fra creati ed eliminati a livello globale

Valentina Melis



illustrazione di giovanni gastaldi

Specialisti in big data, ingegneri esperti di tecnologie applicate alla finanza, personale specializzato in intelligenza artificiale e machine learning. Sono queste le tre professioni che avranno una crescita più marcata nei prossimi cinque anni secondo il «Future of Jobs Report» 2025 del World economic forum. I nomi sono complicati e possono scoraggiare i lavoratori già a buon punto del proprio percorso professionale. Ma la buona notizia - almeno secondo questo rapporto - è che la grande rivoluzione del lavoro in atto, legata a doppio filo alla transizione digitale, a quella ambientale e demografica, dovrebbe comportare un saldo complessivamente positivo in termini di occupazione. In particolare, il World Economic Forum stima che entro il 2030 saranno creati 170 milioni di nuovi posti di lavoro a livello globale, mentre 92 milioni di ruoli potrebbero essere eliminati (l'8% dell'occupazione totale), con un incremento netto di 78 milioni di posti. In mezzo a questi due estremi, e ferme restando le criticità per i lavoratori che rischiano di restare tagliati fuori dal mercato (si veda anche l'articolo di Paolo Benanti sul Sole 24 Ore del 20 agosto) ci sono milioni di posizioni e di ruoli (il 78% dell'occupazione globale) destinati magari a cambiare in virtù dell'evoluzione tecnologica, ma quantomeno a non sparire.

«I saldi occupazionali saranno migliori laddove, come territorio, imprese e persone, ci si preparerà alla nuova era investendo davvero su tecnologie e competenze», spiega Marco Bentivogli, esperto di innovazione, industria e lavoro, già componente della commissione sull'intelligenza artificiale presso il ministero dello Sviluppo economico dal 2019 al 2021. «Se esaminiamo le ultime tre fasi dell'evoluzione tecnologica - continua - la robotica avanzata, di per sé, cancella e genera lavori con un saldo positivo. I Paesi a più alta densità di robotica, cioè con un numero più elevato di robot ogni 10mila lavoratori, sono quelli con una più bassa disoccupazione. Il digitale cancella le mansioni routinarie e ripetitive e valorizza quelle a maggiore ingaggio cognitivo. L'avvento dell'intelligenza artificiale scompagina di nuovo lo scenario. E il tema è molto più serio del “quanti posti di lavoro perderemo”. Si tratta di usare un metodo per capire le tendenze. Sulle 804 professioni che l'Istat censisce in Italia - prosegue Bentivogli - l'intelligenza artificiale avrà tre diversi livelli di impatto: genererà nuove professioni oggi sconosciute, ne cancellerà altre, e infine integrerà, potenzierà e supporterà professioni esistenti. Il terzo effetto - conclude - sarà il più rilevante».

L'aiuto e le sfide dell'Ia

Nella bozza delle Linee guida per l'implementazione dell'Ia nel mondo del lavoro, messe in consultazione nei mesi scorsi dal ministero del Lavoro e ancora in fase di elaborazione, è tratteggiato l'impatto che l'intelligenza artificiale può avere su una serie di professioni. È il caso ad esempio del machine learning (una branca dell'Ia che consente ai sistemi informatici di imparare dai dati) in ambito sanitario, che potrebbe supportare i medici nella diagnosi precoce di malattie, nell'analisi predittiva e nella medicina personalizzata. Nella finanza il machine learning può aiutare gli operatori nella gestione del rischio e nel rilevare le frodi, mentre nel marketing può contribuire a personalizzare le campagne pubblicitarie e a elaborare analisi predittive sul comportamento dei consumatori.

L'intelligenza artificiale generativa può aiutare i formatori in campo educativo, per creare materiali didattici interattivi e personalizzati. La visione artificiale, che permette ai sistemi di analizzare e interpretare immagini e video, può essere usata nel campo della sicurezza per la sorveglianza e il riconoscimento biometrico, mentre nella mobilità e nell'automotive può aiutare a creare veicoli autonomi e sistemi di assistenza alla guida.

Tutti esempi di come l'intelligenza artificiale potrebbe integrare e migliorare l'attività lavorativa: le sfide principali da affrontare restano garantire l'accessibilità dei sistemi di Ia a tutte le imprese, comprese le medie e piccole (ad esempio tramite Centri di competenza Ia diffusi nel territorio), e sostenere la formazione dei lavoratori, per evitare un gap tra chi può sviluppare nuove competenze e chi non può, restando tagliato fuori dal mercato. E naturalmente, promuovere un uso dell'intelligenza artificiale responsabile, inclusivo e in linea con i diritti e le tutele dei lavoratori. Peraltro, resta da dimostrare che la sostituzione del lavoro umano con sistemi automatizzati, ad esempio

nell'assistenza alla clientela, abbia la stessa efficacia ed efficienza del supporto fornito dal personale e comporti un aumento effettivo della produttività.

«La sfida che ci pone l'intelligenza artificiale - continua Marco Bentivogli - è anche e soprattutto educativa: educare all'intelligenza artificiale e diffondere consapevolezza; educare con l'intelligenza artificiale, che aiuta a personalizzare i metodi di apprendimento, e infine educare l'intelligenza artificiale, cioè addestrare gli algoritmi per proteggere la prospettiva umanocentrica di questo sviluppo».

Le piattaforme digitali

Un'altra faccia della digitalizzazione del lavoro è quella delle piattaforme digitali, cioè l'intermediazione fra domanda e offerta di servizi che avviene tramite internet. Le piattaforme sono attive nel delivery (come Deliveroo, Glovo, Just Eat), nei trasporti (Uber), nell'offerta di servizi da parte di freelance (Freelance.com, Fiverr.com), nella formazione (Coursera.com, Udemy.com). I lavoratori che operano tramite piattaforme digitali nella Ue erano 28 milioni nel 2022 (per intenderci, poco meno degli addetti della manifattura) e il Consiglio dell'Unione europea stima che arriveranno a 43 milioni entro il 2025 (+53% in tre anni).

Entro il 2 dicembre 2026 gli Stati della Ue devono recepire nei propri ordinamenti la direttiva 2024/2831, in vigore dal 1° dicembre 2024, che punta a migliorare le condizioni di lavoro nell'ambito delle piattaforme digitali. Tra gli obiettivi, oltre a quello di una corretta qualificazione dei rapporti di lavoro, c'è anche quello di evitare che decisioni completamente automatizzate abbiano impatto sulla vita dei lavoratori, dalla determinazione dei compensi alle selezioni del personale, per arrivare alla fine del rapporto.

«Accogliamo positivamente l'approvazione della direttiva europea», spiega Daniele Contini, country manager di Just Eat Italia, che fa parte di una multinazionale attiva in 17 Paesi e ha siglato un accordo integrativo al Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione con le rappresentanze sindacali più rappresentative, prevedendo l'assunzione dei propri fattorini con un contratto di lavoro subordinato. «Riteniamo - aggiunge - che sia un passo importante verso un mercato più equo e competitivo, in cui tutte le piattaforme operino con le stesse regole. Ora servono con urgenza regole chiare, efficaci e condivise. Per questo chiediamo l'apertura di un tavolo di confronto che coinvolga istituzioni, parti sociali e attori del settore, per costruire insieme un ecosistema digitale più giusto, sostenibile e realmente inclusivo».

Quanto alle tutele dei lavoratori, Marco Bentivogli, che a lungo si è occupato dei nuovi mestieri su più fronti, fa notare che «in Italia più che altrove il lavoro è rappresentato da un'autostrada a due corsie: dipendente o autonomo. Le sentenze, i contratti, le direttive Ue dicono che il lavoro collegato a piattaforme è lavoro dipendente. La realtà - aggiunge - è che nella pratica le condizioni reali di disintermediazione determinano un rapporto più simile al lavoro autonomo. Sarà necessario, proprio alla luce di queste trasformazioni - aggiunge - ripartire dalla costruzione di un insieme di diritti sociali da rendere esigibili per tutti, indipendentemente dalla forma contrattuale applicata».

L'intelligenza artificiale sta entrando anche nelle piattaforme digitali, a fianco degli algoritmi già in uso. «Stiamo assumendo persone native dell'Ia», racconta Sharon Steiner, responsabile delle risorse umane di Fiverr.com, piattaforma internazionale con 750 dipendenti, che mette a disposizione servizi di freelance, chiedendo una fee ai lavoratori e alle aziende per coprire i costi della piattaforma. «Ciò significa che questi nuovi lavoratori - continua - non si limitano a usare l'IA, ma costruiscono flussi di lavoro attorno a essa».

Per Marcelo Modica, capo del personale di Coursera.com, piattaforma statunitense di formazione con 1.350 dipendenti e 175 milioni di iscritti nel mondo, «l'intelligenza artificiale svolge una funzione di supporto, piuttosto che primaria. A livello aziendale - spiega - non abbiamo imposto a tutti i dipendenti di usare l'intelligenza artificiale generativa nelle attività quotidiane, sebbene una formazione di base su questo tema sia richiesta per la maggior parte dei team».

© RIPRODUZIONE RISERVATA