



FISASCAT

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE, *la persona e il lavoro*





PRESENTE PER IL TUO FUTURO.

Unisciti a Fisascat per Te, il **portale digitale gratuito** di Fisascat CISL che supporta chi lavora nel Terziario, nel Turismo e nei Servizi.



**Scarica i contratti nazionali
sempre aggiornati**



**Ottieni le sintesi dei CCNL
e della retribuzione**



**Consulta gli aggiornamenti
legislativi del tuo settore**



**Trova le sedi CISL Fisascat
più vicine a te**



**Prenota l'assistenza telefonica*
dei nostri esperti**



Inquadra
il **QR CODE**
e registrati ora!

*Servizio offerto
ai soli iscritti
al sindacato CISL
Fisascat.



FISASCAT

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE, *la persona e il lavoro*



LABORATORIO TERZIARIO

PERIODICO DELLA FISASCAT CISL DI DOCUMENTAZIONE DEL TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

N. 2/2025 – Anno XIX

Direttore Responsabile

Pierangelo Raineri

**Editore, Redazione, Direzione,
Amministrazione, Pubblicità**

Union Labor S.r.l.

Via dei Mille, 56

00185 Roma

Telefono 06.85359757

Fax. 06.85959751

www.laboratorioterziario.it

unionlabor@unionlabor.it

Registrato presso il Tribunale di Roma con il n° 485 in data 13/12/2006

ROC 17005

Service provider: COLT Technology Services Group Limited - www.colt.net/it

Progetto grafico e impaginazione:

Stefano Fazio

Redazione:

Paola Mele, Claudio Canzone

Depositato presso il Registro Pubblico Generale delle Opere Protette L.633/41



Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

SOMMARIO

SALUTI DEL MONSIGNOR CARLO SCHETTINI		pag.5
CONDUZIONE DI VALENTINA BISTI	 >	9
TESTO VIDEO DELLA REDAZIONE TGLAB	 >	15
INTERVENTO DI MARCO PERUZZI	 >	19
INTERVENTO DI DON ALESSANDRO PICCHIARELLI	 >	29
INTERVENTO DI MATTIA PIRULLI	 >	35
INTERVENTO DI DAVIDE GUARINI	 >	47
CONCLUSIONI	 >	55



FONDO EST

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



**L'Assistenza Sanitaria Integrativa
per i dipendenti
Commercio - Turismo - Servizi
e settori Affini**

www.fondoeest.it

Saluti del Monsignor
Carlo Schettini
(Vescovo di Massa Marittima)



CONVENZIONE CISL - UNIPOLSAI

UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

*Sconti e opportunità,
sempre un passo avanti.*



OFFERTE ESCLUSIVE PER ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI.



MOBILITÀ

- COSTI
+ SERVIZI



CASA

FINO AL
-25%



PROTEZIONE

FINO AL
-20%



RISPARMIO

- COSTI

AGENZIA GENERALE ASSI.DO. S.R.L.
ROMA - Via Piemonte, 39 - Tel. 06 4820049
01290@unipolsai.it

Messaggio pubblicitario. Prima della sottoscrizione leggere il Set Informativo pubblicato sul sito internet www.unipolsai.it

Il mio saluto è colmo di gratitudine perché avete voluto la mia presenza. Abbiamo iniziato insieme con la celebrazione della Eucaristia e poi anche un augurio per dei lavori fruttuosi che possano essere agili, che possano essere veramente non sopportati ma portati e che possiate ripartire arricchiti e pieni di vivacità.

Si parla di dimensione umana del lavoro e di novità di una dimensione umana del lavoro. Di fronte al nuovo l'uomo inevitabilmente ha bisogno di entusiasmo, ha bisogno di umiltà, ha bisogno di essere un ascoltatore. E quindi credo che il nostro tempo sia un tempo che ha tanto bisogno di essere ascoltato e al tempo stesso una conoscenza che non sia solo esterna, ma soprattutto una conoscenza di se stessi che è la realtà più faticosa che l'uomo deve fare. E non potrebbe essere diversamente, perché c'è un'illusione, è quella di convertire, di cambiare ciò che è intorno a noi. Le strutture non si convertono se l'uomo non converte se stesso. E questo non è soltanto una realtà del cristianesimo, della nostra confessione cristiana, ma fa parte dell'umano.

La realtà umana è una realtà vivace e dell'uomo che crea le istituzioni. Non ci possiamo fermare a ciò che è di pietra morta, ma l'uomo è una realtà vivace. Pensate alla famiglia, la scuola, la politica, qualsiasi altra realtà è fatta di pietre vive, non di pietre morte.

Quando l'uomo si illude di esser lui l'architetto e cambiare il mondo intorno a sé, perde tempo e non ha futuro. Quando invece inizia a cambiare se stesso, a vivacizzare se stesso, ognuno facendo quello che gli compete, allora il mondo cambia.

Dobbiamo uscire dall'illusione di essere architetti. Noi siamo sì, certamente, collaboratori del grande Architetto, ma noi non siamo assolutamente gli architetti da soli. Noi siamo pietre che ci si vivacizza, ci si realizza insieme a una realtà di comunione, a una realtà di dialogo, a una realtà di condivisione delle tante professionalità.

Grazie. Io non ho parole per ringraziarvi perché mi ha fatto particolarmente piacere essere con voi e vi auguro veramente ogni bene e ogni frutto per questo vostro Congresso.

SCEGLI PER IL TUO FUTURO: IL BENEFICIO È NEL TUO PRESENTE.



Investi nel tuo futuro, iniziando dal tuo presente.

Scopri tutti i vantaggi dell'adesione, a Fon.Te., il Fondo pensione complementare di tutto il Terziario:

Sicurezza: un Fondo solido, affidabile ed efficiente;

Vantaggi fiscali: sulla contribuzione, sulle prestazioni erogate dal Fondo durante l'iscrizione e al momento del pensionamento;

Comparti di Investimento diversificati: scegli la linea più adatta a te.

Fon.Te.



FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I
DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO
COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

contact center
06.83393207



www.fondofonte.it

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari – prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità", della Nota informativa -

Conduzione di **Valentina Bisti**
(Giornalista RAI)





Cassa Assistenza Sanitaria Quadri

La Qu.A.S. nasce nel 1989 sulla base di contratti nazionali del Terziario e del Turismo e ha lo scopo di garantire ai dipendenti con qualifica di Quadro assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale

QuAS
www.quas.it

Sappiamo come prenderci cura di Te!

Buongiorno a tutte e a tutti, è davvero un piacere essere qui con voi, in questa importante giornata di lavori del 21° Congresso della Fisascat Cisl nazionale.

Dopo la giornata di ieri, che ha visto la relazione del segretario generale Davide Guarini, seguita dall'intervento della segretaria generale della Cisl Daniela Fumarola, entriamo oggi nel vivo di due riflessioni cruciali per il futuro del lavoro, per la contrattazione e per il ruolo stesso del sindacato, in Italia e in Europa.

Con questo primo focus tematico entriamo in una dimensione che, oggi più che mai, è parte delle nostre vite e del nostro lavoro: quella dell'intelligenza artificiale. In particolare ragioneremo sull'applicazione dell'AI nei settori del terziario di mercato, tra rischi, opportunità e prospettive e, in particolare, sul ruolo della contrattazione nella grande transizione digitale.

Questo momento di confronto si inserisce nel quadro del 21° Congresso della Fisascat Cisl nazionale, un Congresso che ha messo al centro un messaggio potente: promuovere e partecipare, anche nei contesti più complessi e tecnologici, per costruire una nuova dimensione umana del lavoro.

Il tema generale del Congresso, lo ricordiamo, è: "Tra reale e artificiale promuovere e partecipare Interconnessioni di una nuova dimensione umana del lavoro".

Questa mattina affronteremo insieme una questione che non è solo tecnologica, ma anche culturale, etica, politica. L'intelligenza artificiale sta entrando in modo sempre più pervasivo nei processi produttivi, nelle scelte aziendali, nella vita quotidiana.

Ma chi governa questi processi? Con quali regole? Con quale visione?

Nei mesi scorsi il Parlamento europeo ha approvato l'AI Act, un primo importante passo nella regolazione degli usi e dei rischi legati all'intelligenza artificiale. Ma le tecnologie corrono veloci e i luoghi di lavoro rischiano di inseguire il cambiamento senza guidarlo.

La Fisascat Cisl, insieme alla Confederazione, ha già aperto diversi momenti di confronto su questo tema. E oggi qui, al centro di questo Congresso, rilancia una domanda fondamentale: qual è il posto della persona nell'era degli algoritmi e nella transizione digitale?

È una domanda che chiama in causa il sindacato, certo. Ma anche il diritto, la cultura, la spiritualità, la politica.



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Osservatorio

Formazione

Ricerche

Via Marco e Marcelliano, 45 – 00147 Roma

Tel. 06.57305405 – PEC ebinter@pec.it

www.ebinter.it – info@ebinter.it

Perché l'innovazione non è mai neutra. E se vogliamo che sia al servizio del benessere collettivo, dobbiamo governarla con coraggio, trasparenza, e partecipazione.

Prima di coinvolgere i nostri ospiti qui sul palco vi invito ora a guardare insieme un video che introduce i contenuti e le sfide della riflessione che stiamo per affrontare.



“Un ventaglio di proposte
per la formazione del
Middle Management.”



Da oltre vent'anni, Quadrifor partecipa alla
crescita della competitività delle imprese del
terziario **sviluppando nuove conoscenze
e competenze nel Middle Management.**

— Una rete di docenti di altissimo livello,
un'offerta ampia e completa con oltre

400 corsi

**in virtual class, aula,
e-learning, progetti ad hoc per
le imprese, ricerche e analisi**
periodiche sull'impatto delle
tecnologie nelle organizzazione e
metodologie innovative.

— Sono queste alcune delle chiavi che
garantiscono la piena coerenza con la
propria missione e contribuiscono a far
crescere la cultura manageriale nel
nostro Paese



Per scoprire tutte le nostre
attività visita la pagina
quadrifor.it

VIA MARCO E MARCELLIANO, 45/00147 ROMA
TEL. +39 06 5744.304/305



TESTO VIDEO INTRO - “L'intelligenza artificiale, la persona e il lavoro”

L'intelligenza artificiale sta trasformando il lavoro. In modo silenzioso, progressivo, a tratti impercettibile, ma profondo.

In molti settori, soprattutto nel terziario di mercato, processi e mansioni sono già stati automatizzati, algoritmi gestiscono turni, analizzano dati, indirizzano decisioni.

Le nuove tecnologie portano con sé grandi potenzialità. Ma anche rischi reali, soprattutto se non governate.

I posti di lavoro cambiano. Alcuni scompaiono. Altri nascono, ma non per tutti. Il rischio di polarizzazione occupazionale, con un divario crescente tra profili iperqualificati e mansioni automatizzabili, è concreto.

Così come lo è il rischio di amplificare le disuguaglianze: di genere, salariali, generazionali. Per il sindacato, la sfida è chiara: governare l'innovazione, non subirla.

Come? Con la contrattazione collettiva. Con la formazione continua. Con regole chiare, trasparenti, che garantiscano il controllo umano sui processi. Con un approccio etico e partecipativo, che metta al centro la persona.

In più occasioni, la Fisascat Cisl ha messo al centro questo dibattito.

A Bressanone, con i giovani del Campo Scuola. A Verona, con i delegati under 35 al JOB-Orienta. Nelle tracce dei temi per il dibattito congressuale, convinta che l'impatto dell'intelligenza artificiale sul lavoro umano imponga una riflessione più ampia, non retorica.

In ogni sede abbiamo ribadito la nostra visione: l'intelligenza artificiale non è neutra.

Dipende da come viene usata, da chi la controlla, da quali tutele la accompagnano.

L'AI Act, il regolamento europeo sull'intelligenza artificiale definisce le categorie di rischio: usi vietati, ad alto impatto, consentiti sotto condizioni di trasparenza e supervisione. Ma la norma da sola non basta.



FAST

FONDO ASSISTENZA
SANITARIA TURISMO

*Alla tua ASSISTENZA SANITARIA
ci pensiamo noi!*

PRESTAZIONI DIRETTE FONDO FAST

Consulta il piano sanitario diretto FAST

✉ prestazioni@fondofast.it

PRESTAZIONI IN CONVENZIONE UNISALUTE

Consulta il piano sanitario FAST

☎ numero verde unisalute 800.01.66.39

Via Toscana, 1 - 00187 Roma



Tel. 06 42034670

Fax 06 42034675



info@fondofast.it



www.fondofast.it

FEDERALBERGHI
Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo



Servono regole contrattuali, codici di condotta condivisi, relazioni industriali solide.

Bisogna intervenire sui nuovi sistemi di inquadramento professionale, sull'orario di lavoro, sulla salute e sicurezza, sul controllo digitale.

E serve, più che mai, una formazione mirata e accessibile a tutti, che anticipi il cambiamento e renda il lavoratore protagonista del proprio futuro.

La produttività generata dall'intelligenza artificiale non può essere trattenuta dalle imprese. Va redistribuita. Deve tradursi in salari migliori, in lavoro di qualità, in diritti estesi anche ai nuovi ambiti digitali e alle piattaforme.

Davvero possiamo lasciare che la tecnologia sostituisca la persona nei luoghi dove l'apporto umano è insostituibile, come nell'assistenza alla persona, nel turismo, nel commercio, nella ristorazione, nel lavoro di cura, nei servizi?

Oppure possiamo, e dobbiamo, costruire un nuovo umanesimo del lavoro, in cui la tecnologia sia a servizio della persona, e non il contrario?

A queste domande vogliamo provare a rispondere oggi, con uno sguardo ampio, multidisciplinare, radicato nei nostri valori.

Perché il futuro non è scritto. Lo scriviamo noi. Insieme.

Con la partecipazione, la contrattazione, la responsabilità sociale.





FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
IN ATTUAZIONE DEL CCNL INDUSTRIA TURISTICA E DEL
CCNL ADDETTI DEGLI IMPIANTI DI TRASPORTO A FUNE

LE PRESTAZIONI DEL PIANO SANITARIO

- ✓ Ricovero in istituto di cura per intervento chirurgico
- ✓ Prestazioni di diagnostica e terapia
- ✓ Visite specialistiche
- ✓ Prestazioni di implantologia
- ✓ Avulsione (estrazione denti)
- ✓ Prestazioni odontoiatriche particolari (prevenzione)
- ✓ Prestazioni diagnostiche particolari (prevenzione)
- ✓ Protesi e ausili medici ortopedici
- ✓ Trattamenti fisioterapici riabilitativi
- ✓ Sindrome metabolica
- ✓ Ticket sanitari
- ✓ Pacchetto maternità
- ✓ Prestazioni per i figli fiscalmente a carico
(visite specialistiche, prevenzione dentale e protocollo ortodontico per bambini e ragazzi)

Numero Verde
per i dipendenti iscritti:
800-016646
Attivo dal lunedì al venerdì dalle 9:30 alle 19:30
(dal venerdì prefisso per l'Italia +39 123456789)



ASSOCIAZIONE ITALIANA
CONFINDUSTRIA ALBERGHI



FEDERTURISMO
CONFINDUSTRIA



FISASCAT



Le prestazioni sono erogate da:

UniSalute
PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE

www.unisalute.it

UnipolSai
ASSICURAZIONI

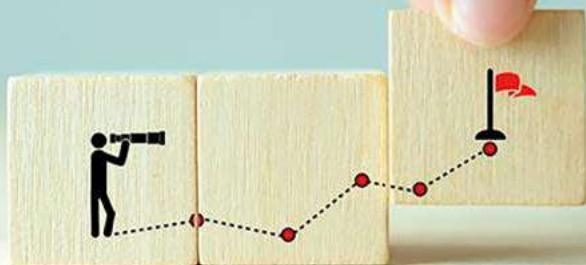
FONTUR
FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

www.fontur.it

Interventi di: **Marco Peruzzi**
Professore di Diritto del Lavoro,
Università di Verona



Il nostro obiettivo
è la tua crescita.



onbsi
Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati

C.C.N.L. di Settore

**Contratto Collettivo Nazionale
di Lavoro
per il personale dipendente
da imprese esercenti Servizi
di Pulizia e Servizi Integrati
/ Multiservizi**

Valentina Bisti: Dunque il futuro non è scritto, lo scriviamo noi. Allora iniziamo a scriverlo insieme. Chiamo i nostri ospiti Marco Peruzzi, professore di diritto del Lavoro dell'Università di Verona. Don Alessandro Chiarelli, docente presso la Pontificia Università Gregoriana di Roma. Buongiorno Mattia Pirulli, segretario confederale CISL e Davide Guarini segretario generale Fisascat CISL nazionale.

Allora professor Peruzzi io vorrei iniziare da lei che è un esperto di intelligenza artificiale e le voglio chiedere che cosa sta facendo l'Unione europea per regolamentare l'utilizzo dell'intelligenza artificiale nel contesto della digitalizzazione, nella gestione del lavoro e poi vorremmo capire dal punto di vista giuridico quali sono i rischi legati anche ai nuovi modelli organizzativi; mi riferisco in particolare al lavoro su piattaforma.

Marco Peruzzi: Allora innanzitutto buongiorno a tutte e a tutti e grazie infinite per l'invito. Partirei da una data che è l'undici febbraio di quest'anno, 11 febbraio 2025, Summit di Parigi. Macron invita tutti i capi di Stato a Parigi per discutere di intelligenza artificiale in modo che i principi dell'antropocentrismo, delle garanzie di trasparenza e sorveglianza umana continuino ad essere condivisi non solo a livello di Stati membri dell'Unione europea ma anche a livello internazionale. Si raggiunge appunto una dichiarazione finale. Questa dichiarazione finale, però, non viene firmata dagli Stati Uniti e qui succede qualcosa, perché in realtà, come sappiamo, il processo di Hiroshima, del G7 stava portando avanti a livello internazionale delle file insomma comuni di responsabilizzazione, di uso consapevole, responsabile, antropocentrico dell'intelligenza artificiale. Questo percorso che peraltro aveva portato a Cagliari a settembre anche la sottoscrizione di un patto d'azione in cui veniva anche molto valorizzato il ruolo delle Parti Sociali. Insomma questo percorso in qualche modo si interrompe e poche ore dopo a fronte anche di questa critica che viene fatta all'Unione europea da Vans, il vicepresidente degli Stati Uniti di questo approccio iper regolativo; la Commissione europea ritira la proposta di direttiva in materia di responsabilità da danni da intelligenza artificiale quindi quello che doveva essere l'effetto Bruxelles cioè questa capacità dell'Unione europea di competere sul piano del regolamento adottando un AI Act che potesse diventare un modello anche a livello globale per alcuni standard, insomma, sembra diventare più un effetto su Bruxelles cioè quindi l'attacco esterno che diventa un cambiamento anche nell'approccio regolativo dell'Unione che rimane però saldo. Si sta prospettando un'idea anche di semplificazione, di valutazione, di impatto di tutte queste regole che sono state adottate perché come ha detto lo stesso Draghi nel report sulla competitività attività dell'Unione bisogna verificare se questo approccio regolativo funziona e riesca a mantenere la competitività dell'Unione anche sotto il profilo dello sviluppo tecnologico e soprattutto vi sia una capacità di raccordo con le altre fonti, per esempio il Regolamento sulla protezione dei dati personali. Ora, rimane comunque, per esempio, all'interno della Commissione europea aperta la discussione sulla possibilità di adottare una direttiva in materia di lavoro che estenda, e qui arrivo anche al discorso delle piattaforme, quello che è previsto nella direttiva sulle piattaforme digitali che dopo faticosissimi



Costruiamo il futuro che ti meriti

ISCRIVITI PER DARE A TE E ALLA TUA FAMIGLIA UN FUTURO SERENO

Previdenza Cooperativa è il **Fondo Pensione Negoziale dei lavoratori, soci e dipendenti, delle Imprese Cooperative e dei lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria**. Siamo un'Associazione senza scopo di lucro: il nostro unico obiettivo è **fare i tuoi interessi** e dare a te e ai tuoi familiari **un futuro sereno**.



IL CONTRIBUTO AZIENDALE

Se aderisci a Previdenza Cooperativa versando il TFR e il tuo contributo, **la tua azienda verserà una quota a suo carico** per sostenere la tua futura pensione.



IL VANTAGGIO FISCALE

Aderendo avrai subito un **risparmio sulle tasse**. Inoltre, anche i tuoi rendimenti saranno tassati meno che con altre forme di investimento. Infine, quando riprenderai i tuoi risparmi la tassazione sarà **inferiore** a quella applicata normalmente per il TFR.



BUONI RENDIMENTI A COSTI BASSI

Non abbiamo scopo di lucro, pertanto **i nostri costi sono notevolmente più bassi dei prodotti bancari o assicurativi**. Inoltre, su orizzonti propri del risparmio previdenziale, la gestione dei comparti ha conseguito risultati positivi.

I VANTAGGI DI ADERIRE A PREVIDENZA COOPERATIVA

Chiamaci al numero **04221745957**, oppure parla con il tuo **ufficio del personale** o con i tuoi **rappresentanti sindacali** di riferimento. Visita la pagina **scopri.previdenzacooperativa.it** o inquadra il QR code qui di fianco.



PER SAPERNE DI PIÙ

www.previdenzacooperativa.it
fondopensione@previdenzacooperativa.it



MESSAGGIO PROMOZIONALE

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari. Prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità" della **Nota informativa**

negoziati è arrivata all'adozione lo scorso anno. Quello che prevede in tema di gestione algoritmica possa essere esteso a tutti i lavoratori. Perché cosa prevede questa direttiva? Prevede che il datore di lavoro, che in quel caso è la piattaforma, abbia un obbligo di valutazione, di impatto trasversale su tutte le decisioni non solo adottate ma anche solo sostenute da sistemi algoritmici automatizzati e soprattutto questa valutazione di impatto che deve essere quindi una valutazione dei rischi e della gestione dei rischi, sia fatta con la partecipazione delle rappresentanze sindacali.

L'AI Act ricordiamoci che entrerà in applicazione in linea generale il prossimo anno ma ci sono già delle disposizioni che sono entrate in applicazione il 2 febbraio come quello sul divieto di rischio di adozione di sistemi a rischio inaccettabile e come per esempio i sistemi che inseriscono le emozioni dei lavoratori partendo dall'analisi dei loro dati biometrici come l'emissione della voce, la modalità con cui uno firma, la modalità con cui uno si muove, si comporta, gli occhi come li chiude o come li apre. Ecco, tutto questo è vietato sui lavoratori, non sui clienti. L'obbligo di alfabetizzazione anche questo è già entrato in applicazione. Quello che però volevo dire è che l'AI Act è un sistema regolativo dichiaratamente volto a stabilire un sistema di norme minimo e complementare. Questo significa che innanzitutto non osta l'introduzione di regole di miglior favore per il lavoratore e questo è molto importante soprattutto perché lo dice espressamente l'AI Act che queste regole più favorevoli per il lavoratore possono essere anche introdotte attraverso la contrattazione collettiva.

E poi è anche un sistema complementare che significa che non può andare a pregiudizio dell'adempimento degli obblighi stabiliti da altre fonti. Quindi, il datore di lavoro, per capirci, che nel contesto dell'AI Act figura come deployer, cioè come utilizzatore del sistema, non può semplicemente dire che sta seguendo le istruzioni d'uso date dal fornitore, per cui purtroppo non sono riuscito ad evitare la discriminazione oppure che purtroppo non sono riuscito ad evitare il danno alla salute sicurezza del lavoratore. Gli altri obblighi rimangono in piedi. L'AI Act ha una funzione abilitante eventualmente.



Ente Bilaterale della Distribuzione Moderna Organizzata



CHI SIAMO

E.Bi.Di.M. è un Ente Bilaterale Nazionale che offre a tutti i lavoratori della Distribuzione Moderna Organizzata servizi a favore della famiglia, a tutela della salute e al miglioramento delle esigenze quotidiane.

I NOSTRI SERVIZI PER IL LAVORATORE



GENITORIALITÀ



ASILO
NIDO



FAMILIARI NON
AUTOSUFFICIENTI



GRAVE
MALATTIA



TRASPORTO
PUBBLICO



EBIDIM
ACADEMY



SALUTE

I servizi di E.Bi.Di.M. possono essere richiesti da **tutti i lavoratori con contratti a tempo indeterminato e determinato** (inclusi apprendisti) superiori a 6 mesi, **se in possesso dei requisiti**, presso datori di lavoro in regola con il versamento delle quote contributive e che applicano integralmente il CCNL DMO.

Per usufruire dei servizi offerti da E.Bi.Di.M., verificare i requisiti necessari e presentare la propria richiesta

CONSULTARE IL SITO EBIDIM.IT



FEDERDISTRIBUZIONE
LE AZIENDE DELLA DISTRIBUZIONE MODERNA

Ma per capirci, laddove il datore di lavoro si rendesse conto che il sistema non gli consente di garantire l'adempimento degli altri obblighi, dovrebbe sospenderne l'utilizzo o comunque chiedere al fornitore di modificarne la configurazione, in modo da rendere possibile l'adempimento degli altri obblighi. Rispetto al ruolo delle Parti Sociali. Ci tengo a dire che non siamo assolutamente all'anno zero perché ci sono contratti collettivi a livello nazionale e contratti collettivi a livello aziendale che si stanno già occupando ampiamente del tema e che prevedono già delle prassi che possono essere utilizzate come modello.

Penso tra i più recenti al contratto collettivo del settore elettrico, il contratto collettivo del settore chimico farmaceutico dove troviamo un'attenzione per la necessità di skilling delle competenze. Il contratto collettivo del settore farmaceutico dice: competenze per competere e anche nel settore elettrico troviamo una soluzione molto importante cioè quella delle Commissioni bilaterali, degli osservatori bilaterali che possano verificare e monitorare l'impatto dell'intelligenza artificiale sul luogo di lavoro. E tra le cose che secondo me sono interessanti all'interno del contratto del settore elettrico anche questa promozione dei processi di consultazione, di coinvolgimento, di dialogo tra le parti a livello aziendale con un importante inciso però, previa formazione delle parti.

È molto importante che la formazione non riguardi soltanto i lavoratori, ma riguardi anche i rappresentanti sindacali, perché è una materia estremamente complessa e che richiede competenze. E qui vengo al discorso che lei diceva sui rischi, perché quello che si sta sempre più dicendo è che più che un rischio di sostituzione c'è l'impatto che si avrà un impatto trasformativo cioè il lavoratore rischia non tanto di essere sostituito dalla AI ma essere sostituito da chi sa utilizzare l'AI. E questo è molto importante da capire ed è molto importante da capire quindi l'importanza di quell'obbligo di alfabetizzazione stabilito dall'articolo quattro dell'AI Act che ripeto è già entrato in applicazione e sono uscite da poco delle linee guida.

Delle linee di chiarificazione della Commissione europea sull'articolo quattro che dicono che il datore di lavoro ha un obbligo che si declina, si modula a seconda del contesto lavorativo dell'organizzazione e delle finalità d'uso con cui viene impiegata l'AI. Si può tradurre anche in un vero e proprio obbligo di formazione. E il contenuto principale di questo obbligo di alfabetizzazione è proprio quello di rendere i lavoratori consapevoli dei rischi e delle opportunità che possono derivare dall'utilizzo dell'intelligenza artificiale. I possibili rischi di danno. Capire come funziona e come si è inserito all'interno del processo.

Valentina Bisti: Questo nuovo Regolamento europeo secondo lei sull'intelligenza artificiale tutela i diritti fondamentali, può generare discriminazioni? E soprattutto, come la mettiamo con la privacy del lavoratore?

Marco Peruzzi: Oggi parlare di tutele del lavoratore rispetto all'intelligenza artificiale significa necessariamente parlare di sistema integrato delle fonti. Noi non possiamo guardare le ICT senza metterlo in correlazione, in raccordo con le altre fonti applicabili che sono innanzitutto il GDPR. Noi pensiamo al GDPR come regolamento privacy e pensiamo che sia un problema di tutela della riservatezza del lavoratore, cioè necessaria. La cosa che pensiamo è necessario demarcare il punto oltre il quale non possiamo andare a indagare sulla vita privata del lavoratore ma non è questo. Significa andare a gestire regolare le modalità con cui viene trattato il dato personale e quando parliamo di dato personale noi non parliamo semplicemente di un'informazione che ha come contenuto caratteristiche soggettive del lavoratore. Un dato personale può essere anche il dato relativo all'uso di un macchinario nel momento in cui può essere poi utilizzato per valutare una persona. Quindi una informazione relativa all'uso di un macchinario riferibile, anche indirettamente, a un lavoratore, incrociando i dati con i turni di lavoro, nel momento in cui può essere utilizzato e ha un impatto sui suoi diritti e libertà, quello diventa un dato personale e le modalità con cui viene trattato, laddove sia trattato in modo automatizzato, diventa un elemento che poi il datore di lavoro deve considerare per un eventuale valutazione di impatto. Anzi, diventa obbligatoria proprio nel momento in cui il sistema di trattamento è automatizzato e ha carattere decisionale o consente di raccogliere informazioni sull'attività lavorativa per cui un sistema integrato delle fonti che significa tutela della salute, sicurezza, obbligo di valutare tutti i rischi fisici, ma anche di natura psico sociale e divieto di discriminazione. Ora, l'AI Act ha delle disposizioni che dovrebbero aiutare il datore di lavoro a adempiere a questi obblighi perché, per esempio, prevede tutta una serie di garanzie di trasparenza per consentire al datore di lavoro di capire il funzionamento della macchina e anche di avere delle responsabilità nella gestione dei dati che immette che siano sufficientemente rappresentativi e a monte il fornitore deve fare anche una verifica sui dati e sulla qualità dei dati perché la discriminazione algoritmica si crea per un problema di qualità dei dati. Nel momento in cui metto dentro dati in cui c'è un gruppo sovrarappresentato, pensiamo gli uomini, rispetto a un gruppo sottorappresentato, pensiamo alle donne. La macchina impara a privilegiare da un punto di vista statistico il gruppo sovrarappresentato e quindi a scegliere coloro che hanno le caratteristiche che si riproducono all'interno di quel gruppo. Qual'è la grammatica che deve guidare questa integrazione tra fonti? L'approccio basato sul rischio, questo è fondamentale, questo è un paradigma che il diritto utilizza quando la situazione da regolare è talmente complessa che non consente di predeterminare a monte le misure standard. Noi lo conosciamo in ambito della salute e sicurezza questo approccio. Quindi il datore di lavoro deve capire rispetto al contesto in cui si colloca la propria organizzazione, quali sono le misure più adeguate per garantire lo standard di tutela dei diritti fondamentali. Approccio basato sul rischio. Abbiamo delle linee guida in questo momento a livello interno diciamo sotto consultazione

pubblica in discussione. Da un lato sono linee guida adottate dal Ministero del Lavoro per l'impatto dell'intelligenza artificiale sul lavoro, dall'altro sono delle linee guida adottate da AgID per la pubblica Amministrazione. Che cos'hanno in comune? La valorizzazione profonda della formazione, quindi della diffusione delle competenze in materia, ma soprattutto l'approccio basato sul rischio che deve essere trasversale rispetto all'impatto dell'intelligenza artificiale sul lavoro, rispetto alla salute e sicurezza, rispetto al trattamento dei dati personali, rispetto alle discriminazioni. Questo è la grammatica che il datore di lavoro deve imparare a utilizzare con il coinvolgimento delle Parti Sociali. È importante che ci sia un coinvolgimento del sindacato nel processo di valutazione del rischio, esattamente come accade nell'ambito di salute e sicurezza. E infatti dispiace che sia in stallo la negoziazione sul contratto delle telecomunicazioni perché lì la piattaforma sindacale aveva proposto il delegato per la gestione dei dati che poteva diventare al pari delle RLS per la salute e sicurezza, il rappresentante specializzato nei processi di valutazione del rischio rispetto all'intelligenza artificiale.



FORMIAMO UN'ITALIA PIÙ FORTE.



for.te.

Il **Fondo For.Te.** sostiene concretamente la tua azienda
Accedi a costo zero alla **formazione continua per i tuoi dipendenti**

La formazione è un valore.

Ripartire dalle persone e dalle competenze significa sostenere imprese e lavoratori, pensando al loro futuro. Per questo Fondo For.Te. mette a disposizione 83 milioni di euro per finanziare i piani formativi delle aziende.

130.000 aziende italiane hanno già scelto For.Te. e beneficiato dei vantaggi di una formazione realmente spendibile e ritagliata sulle esigenze delle imprese.

Se la tua azienda è già iscritta a For.Te.,
cogli tutte le **nuove opportunità di finanziamento**.
Se non è ancora iscritta,
scopri come è **semplice e conveniente aderire**.

www.fondoforte.it



06468451

Interventi di: **Don Alessandro Picchiarelli**

Sacerdote diocesano della Diocesi di Assisi-Nocera Umbra-Gualdo Tadino e docente presso la scuola interdiocesana di Teologia di Foligno





Se sei un lavoratore o un'impresa del settore terziario o del turismo scopri le opportunità ed i vantaggi di aderire al sistema bilaterale di riferimento del CCNL Terziario siglato da Confesercenti ed i sindacati dei lavoratori Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs



Ente Bilaterale Nazionale Unitario per il Terziario



Ente Bilaterale Unitario del settore Turismo



Valentina Bisti: Certo è impressionante che in questo ultimo intervento non esca mai il rapporto umano con il lavoratore, con il datore del lavoro. Don Picchiarelli vengo da lei perché dal punto di vista etico come si può governare questa innovazione tecnologica? Oltretutto mi rifaccio a una sua pubblicazione tra profilazione e discernimento, cioè se gli algoritmi prendono delle decisioni sull'uomo anche al posto dell'uomo e di chi è la responsabilità? E come può la teologia morale affrontare queste questioni?

Don Alessandro Picchiarelli: Parto dall'ultima parte della domanda che mi ha appena posto. Come la teologia morale può approcciarsi a questo contesto nuovo nel quale ci troviamo a vivere? Ma più che la teologia morale, possiamo tranquillamente ampliare il discorso all'etica in generale ma anche alla filosofia. Il modo per farlo è uno: lasciarsi interrogare. Oggi siamo in un tempo in cui dobbiamo ricevere, accogliere le molte sollecitazioni che vengono dalla realtà nella quale viviamo. Una realtà nuova, in continua evoluzione. Una realtà che chiede di essere compresa, di essere vissuta, di essere capita fino in fondo. A me ha colpito molto il fatto che, rispetto a tante altre realtà che si stanno interrogando riguardo l'intelligenza artificiale o comunque il contesto tecnologico, ci sia anche la Chiesa, perché non era scontato e non è scontato che la Chiesa sia ad oggi uno dei principali protagonisti nella riflessione etica e filosofica riguardo l'intelligenza artificiale. Dico questo perché se pensiamo al fatto che qualche anno fa la Pontificia Accademia per la Vita insieme a Microsoft, IBM, insieme alla Sapienza di Roma, insieme anche al Governo italiano, ha firmato una call, la Room Call for AI Ethics, proprio per cercare di riflettere insieme su come orientare lo sviluppo tecnologico e soprattutto lo sviluppo dell'intelligenza artificiale. Credo che questo ci dica tanto riguardo a quello che sta accadendo nel contesto nel quale ci troviamo a vivere e ci troviamo a ragionare. Oggi l'intelligenza artificiale decide, sceglie al posto di noi esseri umani. Lo abbiamo visto anche nel video. Ci sono ambiti, ma anche a livello lavorativo, in cui oramai l'intelligenza artificiale ha sostituito anche l'uomo. Penso ad esempio nel caso della selezione dei lavoratori. Normalmente in molte, soprattutto nelle grandi aziende, la fase iniziale di screening, di selezione dei curriculum vitae che arrivano all'azienda, viene spesso fatta attraverso sistemi di intelligenza artificiale, con tutto quello che questo comporta, perché basta un piccolo errore in quello standard del curriculum vitae che viene presentato e quel sistema di intelligenza artificiale scarta quel curriculum, anche se forse il candidato era il candidato ideale per ricoprire quella posizione di lavoro. Prima si faceva riferimento al discorso della responsabilità. Questo è uno dei grandi ambiti problematici che oggi ci troviamo ad affrontare non soltanto in ambito etico ma anche penso al diritto, penso a tanti altri settori in cui il discorso sull'uomo è fondamentale e rispetto al quale oggi risulta difficile trovare delle risposte certe riguardo la problematica con cui qualcuno ha a che fare. Addirittura c'è chi inizia ad azzardare l'ipotesi che anche ad un

sistema di intelligenza artificiale possa essere associata una certa forma di responsabilità, un certo grado di responsabilità, aprendo anche qui il campo a tutta una serie di interrogativi. Perché? Che cosa significa che un'applicazione di intelligenza artificiale è responsabile di qualcosa? E soprattutto, nel caso in cui possa essere riconosciuta questa responsabilità, come applicare poi le conseguenze che questa responsabilità porta a quell'applicazione.

Oramai esistono esempi di sistemi robotici guidati da applicazioni, da sistemi algoritmici a cui è stata riconosciuta una certa personalità giuridica. Se noi prendiamo ad esempio un androide che si chiama Sofia e già il nome la dice lunga su quello che questo androide rappresenta e ragioniamo sul fatto che nel 2017 a Sofia è stata riconosciuta la cittadinanza saudita. Questo apre tutta una serie di interrogativi su quali diritti e quali doveri dobbiamo riconoscere a Sofia e quindi su quale personalità è da associare a questo tipo di soggettività che dobbiamo sempre più considerare tale.

Questo, riportato in ambito lavorativo, apre ancora di più il campo a tutta una serie di considerazioni che noi dobbiamo fare riguardo i diritti, i doveri, lo Statuto del lavoratore e soprattutto riguardo anche il tipo di cooperazione, di collaborazione, di scambio che esiste ed esisterà sempre più fra il lavoratore umano e il lavoratore se possiamo chiamarlo così non umano.

Per cui il discorso etico, il discorso morale ci aiuta ad entrare proprio in profondità su queste tematiche per chiederci soprattutto che tipo di lavoratori o chi vogliamo essere come uomini e donne in un futuro oramai che è presente non è più neanche futuro. E su quale relazione, su quale rapporto vogliamo stabilire con questo tipo di sistemi che oramai, anche se vogliamo spesso negarlo, fanno parte della nostra vita quotidiana e anche delle più piccole scelte, delle più piccole decisioni che siamo chiamati a prendere: dallo scegliere il ristorante nel quale andare a cena questa sera, al decidere chi può assumere una certa posizione lavorativa oppure no.

Quindi oggi il ruolo della teologia morale, dell'etica è proprio questo: lasciarsi interrogare per riflettere sull'umano. Perché il discorso dell'intelligenza artificiale è un discorso sull'umano, su ciò che noi oggi concepiamo come umano, su chi è l'uomo oggi in questo contesto e su tutto ciò che l'intelligenza artificiale può portare come potenzialità ma anche come rischi nella nostra vita.

Valentina Bisti: Lei diceva è difficile trovare delle risposte, è importante che la Chiesa si stia comunque mettendo in gioco e comunque stia portando avanti queste riflessioni che possano far riflettere anche noi sulla sulla dignità ad esempio sulla giustizia sociale. Questo che percorso è?

Don Alessandro Picchiarelli: Assolutamente sì è uno dei filoni fondamentali insieme a quello sulla riflessione riguardo la responsabilità e lo Statuto umano oggi il discorso sulla giustizia sociale e soprattutto applicato nell'ambito lavorativo e nell'ambito penso anche medico sanitario ad oggi è proprio uno degli aspetti fondamentali della riflessione rispetto al quale è possibile applicare anche molti principi della dottrina sociale della Chiesa chiaramente riletti nell'ottica del mondo tecnologico nel quale viviamo.





AGIDAE *SALUS*

SETTORE SOCIO - SANITARIO

AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO è il Fondo che garantisce l'assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti degli Enti Religiosi in attuazione del CCNL AGIDAE Socio - Sanitario - Assistenziale.



Intervento di: **Mattia Pirulli**
Segretario confederale CISL





ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito

FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte

ebnt
ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



Valentina Bisti: Il professor Peruzzi parlava dell'importanza del ruolo delle parti sociali quindi chiederei anche lei che ruolo hanno le parti sociali ma soprattutto nei settori che risentono di più della trasformazione digitale poi qual'è la posizione della CISL?

Mattia Pirulli: Nello specifico dell'argomento di oggi allora c'è un detto che secondo me sintetizza molto anche l'approccio rispetto all'innovazione, rispetto all'intelligenza artificiale, che dice: negli Stati Uniti si inventa, la Cina copia e diffonde, l'Europa regola. Questa semplice battuta però a mio avviso esprime molto anche delle opportunità e delle carenze che oggi l'Europa ha rispetto al tema dell'intelligenza artificiale. Veniva citato prima tutto il tema del rapporto Draghi dove si evidenzia anche la necessità da parte dell'Europa di recuperare un gap importante rispetto a Stati Uniti e Cina e recuperare anche in termini di innovazione e di semplificazione fra virgolette anche del rapporto con le start up.

Non ultimo in Unione europea si sta valutando un un fondo di investimenti europeo anche per facilitare il lavoro delle start up. Questo che cosa ci pone? Ci pone un tema di approccio rispetto all'intelligenza artificiale che oggi, dal punto di vista europeo, è molto incentrato sulla regolamentazione. Questo ha degli elementi di vantaggio ma se andiamo ad analizzare attentamente anche queste regolamentazioni che sono appunto la direttiva europea, in Italia abbiamo in discussione il DDL sull'intelligenza artificiale. Ci sono in discussione delle linee guida a livello del Ministero del Lavoro che però hanno una consultazione pubblica e non una consultazione sindacale o con le Parti Sociali.

Evidenziamo che in realtà oggi c'è una forte regolamentazione rispetto allo strumento come prodotto. Molta poca attenzione invece a una regolamentazione rispetto all'intelligenza artificiale nel rapporto col mondo del lavoro. Dico è paradossale perché in realtà abbiamo tantissime fonti. Che ruolo possono avere le organizzazioni sindacali? Allora innanzitutto qua c'è un elemento di approccio, di metodo, perché come dire le organizzazioni sindacali, come ben sappiamo noi, sono molto diversificate anche nell'approccio e abbiamo sostanzialmente tre tipi di approccio. Chi ritiene che l'intelligenza artificiale vada quanto più possibile limitata e bloccata perché può portare solo danni al mondo del lavoro, chi invece iperliberista, soprattutto parte datoriale senza limiti, non la conosciamo utilizziamola a prescindere.

Noi riteniamo che ci debba essere un giusto equilibrio su questo aspetto. Un giusto equilibrio che debba porre delle fonti principali molto chiare sul rapporto con le organizzazioni sindacali nella sua introduzione. Nel senso che de-



FONDO DI ASSISTENZA
SANITARIA INTEGRATIVA

Farmacie Private

FASIFAR



EBIFARM

Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private



mandi nel regolamentare alcuni aspetti principali, demandi in maniera chiara e forte un rapporto fra datore di lavoro e organizzazioni sindacali nell'apertura del confronto nel diritto di informazione, nel diritto di consultazione perché l'intelligenza artificiale poi, nella sua applicazione, sappiamo che può avere dei rischi e dei vantaggi. Sui rischi c'è tutto il tema del rapporto fra intelligenza artificiale e profilazione dei lavoratori così come anche l'intelligenza artificiale rischia di non essere compresa dai lavoratori nella sua introduzione per un gap formativo importante.

Noi siamo indietro sulla digitalizzazione. Allora rimandare alle Parti Sociali vuol dire permettere all'organizzazione sindacale di intervenire in ambito più generale, con alcuni elementi e alcuni strumenti comuni da poter inserire e penso appunto al ruolo strategico, in questo caso, della formazione e dell'informazione e dall'altra andarlo a declinare nella specificità aziendale. È vero che non siamo all'anno zero non solo dal punto di vista della contrattazione collettiva nazionale ma anche della sua applicazione all'interno delle imprese. Un esempio, in particolare, a mio avviso molto interessante, è quello dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito di salute e sicurezza. Anche qui molto delicato con il rapporto GDPR e quindi tutto il tema della privacy.

Abbiamo alcune realtà aziendali che già ne utilizzano lo strumento per identificare chi non porta correttamente i DPI quindi c'è un tema di osservazione sicuramente del lavoratore ma anche chi rischia di effettuare delle procedure che potrebbero portare a un infortunio. La sua applicazione, penso Saipem, è l'esempio più grande; la sua introduzione è avvenuta con un accordo sindacale che ne ha regolamentato il rapporto, anche disciplinare, nel caso di mancato utilizzo dei DPI che in realtà ha permesso, nel rapporto fra datore di lavoro e lavoratore, a togliere l'elemento sanzionatorio. Ha permesso anche da parte del lavoratore di percepire una funzionalità dell'intelligenza artificiale. Abbiamo poi e quindi come dire il suo utilizzo corretto di intelligenza artificiale in ambito di salute e sicurezza che possa anche permettere di anticipare, di prevenire il rischio visto che oggi si parla di rafforzare la prevenzione.

C'è poi un altro tema nei vantaggi che può introdurre l'intelligenza artificiale e cioè la possibilità più in generale che possa anche ridurre quei lavori routinari tipici magari di alcuni lavori in particolare penso impiegatizi o ad esempio all'interno delle filiere produttive che permetterebbe anche di liberare il lavoratore rispetto a lavori anche più concettuali e meno routinari. Quindi ci sono dei pregi che l'intelligenza artificiale può introdurre nell'ambito del mondo del lavoro. Io ho fatto due esempi su salute e sicurezza e organizzazione del lavoro. Ci sono dei limiti se penso ai nuovi lavori come il tema delle piattaforme digitali. Le piattaforme digitali non sono solo sul mercato privato.



Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua del Terziario



Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua del Terziario

Via Vittorio Emanuele Orlando, 83 - 00185 ROMA
Tel. 06 4204691 - Fax 06 4746256
info@fonter.it

Oggi noi abbiamo un grande sistema di piattaforma digitale pubblica che si chiama Sisal dove c'è un rischio alto dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale. Perché oggi questa piattaforma che dovrebbe essere uno strumento a sostegno dei lavoratori, ha il sostegno dei centri per l'impiego, diventa una grande casa in cui sono presenti tanti curriculum di lavoratori disoccupati, ma non è ancora chiaro e non è trasparente come l'intelligenza artificiale profila il lavoratore rispetto al suo percorso formativo e al suo possibile percorso anche lavorativo. Anche nella proposta di offerte di lavoro quali proposte vengono selezionate e quali no e su questo è un primo aspetto di utilizzo di intelligenza artificiale a nostro avviso ad alto rischio che dovrebbe essere oggetto di un particolare confronto.

Secondo elemento è l'uso di piattaforme digitali nel mondo privato dove è ancora più complesso perché non c'è la trasparenza dell'algoritmo. Ci sono due limiti. Il primo è che l'algoritmo è l'oggetto del business e quindi, come dire, voi sapete che è molto complicato e quindi bisogna capire fin dove siamo in grado di spingerci rispetto a questo mondo. E il secondo aspetto è la trasparenza anche nell'ottica dell'organizzazione del lavoro da parte dei lavoratori. Su questo aspetto credo che sia particolarmente interessante la discussione di oggi perché ci stiamo muovendo in un ambito che non è definito ma è un ambito che è in via di definizione.

Allora per chiudere perché io dicevo importante una regolamentazione generale ma anche mi permetto di dire snella? Perché la sua applicazione è tutta da conoscere. Perché è importante che ci sia il rapporto con le organizzazioni sindacali con le Parti Sociali nella sua introduzione? Perché la contrattazione e il dialogo sociale sono strumenti agili con cui adattare nella sua conoscibilità e nella sua evoluzione dell'algoritmo, dell'intelligenza artificiale.

Bisogna adattare gli strumenti più utili sapendo che siamo di fronte a una sfida di tentativi. Non siamo di fronte a certezze. Allora proprio per questo la sua adattabilità, l'adattabilità della contrattazione, può essere realmente lo strumento più agile con cui approcciare questo mondo. In realtà oggi facciamo fatica su questo.

Noi abbiamo elencato tanti strumenti che rispetto al livello europeo hanno aperto molto al tema del dialogo sociale e hanno aperto molto al ruolo delle organizzazioni sindacali. Sul livello italiano fatichiamo.

L'Ebinprof, Ente Bilaterale Nazionale del settore dei Proprietari di Fabbricati, rappresenta un organismo paritetico fondato tra CONFEDILIZIA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS.



Scarica il manuale su www.ebinprof.it

Noi oggi abbiamo avuto un unico incontro come organizzazioni sindacali in cui poco ci è stato spiegato dell'utilizzo dell'algoritmo all'interno di questa piattaforma.

Il DDL sull'intelligenza artificiale è molto depotenziato sul lato lavorativo, sul lato dei temi del lavoro. Allora credo che questo mi permetta di dire che lato istituzionale bisogna potenziare di molto l'approccio al mondo dell'intelligenza artificiale con un forte dialogo sociale.

Lato datori di lavoro. Credo che sia necessario il rapporto con le organizzazioni sindacali anche per un elemento che l'inserimento unilaterale di strumenti di intelligenza artificiale mal pongono i lavoratori. Uno strumento di intelligenza artificiale governato e introdotto insieme alle organizzazioni sindacali aiuta anche a percepire la sua introduzione non come qualcosa di pericoloso che mi toglie il lavoro, ma come qualcosa di importante che può accompagnarmi nel mio percorso lavorativo. E il tutto è fondamentale per un'introduzione anche di un ruolo della formazione e di ruolo anche degli esperti, penso anche a quanto abbiamo portato a casa con la partecipazione, e quindi la possibilità anche per il sindacato di essere affiancato da esperti all'interno dei luoghi di lavoro sopperendo anche a quell gap informativo e formativo attraverso anche l'utilizzo di esperti che possano accompagnare le organizzazioni sindacali nella contrattazione dell'intelligenza artificiale. Ecco io credo che questi siano un pò tutte le sfide che l'organizzazione sindacale ha davanti rispetto all'approccio all'intelligenza artificiale.

Credo che la CISL abbia reso chiaro come sempre in tutte le novità che intercorrono nel mondo del lavoro. Noi non abbiamo un problema di bloccare ma un problema di governare questo cambiamento provando non a limitare i danni ma provando a portare al centro la persona e rendere l'intelligenza artificiale strumento a supporto della persona nel mercato del lavoro e all'interno della filiera produttiva.

Valentina Bisti: Abbiamo parlato di sfide, sono tante, sono difficili ma concretamente la CISL che cosa può fare in questo mare magnum dove ci sono veramente tante tematiche anche per costruire un nuovo statuto della persona nel lavoro che includa i diritti digitali le nuove forme di rappresentanza. E quali forme di partecipazione si possono anche individuare nelle mansioni che vengono create dall'intelligenza artificiale?

Mattia Pirulli: All'interno di questo cambiamento più generale dell'introduzione dell'intelligenza artificiale. Io proprio prima dicevo per noi è strategico la centralità della persona. Centralità della persona vuol dire che dobbiamo incominciare a ragionare su tutele universali ma specifiche per le diverse tipologie di lavoratori all'interno del mercato del lavoro. Concretamente la CISL cosa può fare? Dialogo sociale con le Istituzioni, ruolo della contrattazione, possibilità di introdurre uno statuto della persona nel mercato del lavoro per introdurre tutele universali all'interno del mercato del lavoro.

Valentina Bisti: E a che punto siamo?

Mattia Pirulli: A che punto siamo? Noi siamo a buon punto sull'elaborazione. Dobbiamo trovare un tavolo in cui porlo perché credo che il ruolo del dialogo sociale o concertazione in questo momento è strategico per governare i cambiamenti. Noi abbiamo le idee molto chiare perché non è una novità lo Statuto della persona nel mercato del lavoro cito il professor Biagi che aveva molto in mente un mercato del lavoro in cui non essendoci più solo il posto di lavoro ma un percorso lavorativo bisognava introdurre delle tutele nuove che accompagnassero il lavoratore non solo sul posto di lavoro, ma anche nel periodo di transizione.

Le idee noi le abbiamo molto chiare perché abbiamo anche già un'esperienza contrattuale. Abbiamo ambiti di contrattazione che provano a introdurre una tutela che vada anche oltre il posto di lavoro, ma vada invece verso il percorso lavorativo.

Abbiamo le idee chiare anche sul ruolo della formazione. Guardate la formazione è strategica per noi. È strategica perché è veramente lo strumento che può accompagnare il lavoratore da un lavoro all'altro. Ma non bisogna parlare solo di quantità della formazione su cui in Italia stiamo andando fortissimo ma dobbiamo incominciare a parlare di qualità della formazione.

Statuto della persona vuol dire che non gli garantiamo solo il diritto alla formazione ma gli garantiamo un diritto a una formazione di qualità.

Statuto della persona vuol dire che non gli garantiamo solo il reddito ma gli garantiamo una protezione sociale anche nel passaggio nella transizione.

Statuto della persona vuol dire che gli garantiamo anche nel percorso lavorativo non meramente un posto di lavoro ma anche la possibilità di crescere nella sua professionalità.

Io credo che questo approccio sia un approccio fondamentale. Venivano citati tanti ambiti in cui è stato posto al centro a livello internazionale questo tema, il G7 in Giappone col tutto il tema delle competenze, G7 in Italia, con tutto il tema dell'intelligenza artificiale. Il fil rouge di tutti questi elementi era il tema della formazione.

A mio avviso è ora che le Parti Sociali, o meglio, a nostro avviso, come Cisl, è fondamentale che oltre al tema della contrattazione, si apra un tema di concertazione più generale e di confronto tripartito organizzazioni sindacali, datori di lavoro e Governo per dare forma a queste tutele universali che oggi sono frutto più di alcuni piccoli passaggi ma non hanno un disegno organico.

Credo che oggi sia il tempo giusto per introdurre questi elementi.





IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Intervento di: **Davide Guarini**
Segretario generale Fisascat CISL



ENTE BILATERALE NAZIONALE DEGLI IMPIANTI E DELLE
ATTIVITÀ SPORTIVE PROFIT E NO PROFIT



EBISport

Ente bilaterale dello sport

Con EBISport l'apprendistato professionalizzante, il monitoraggio del mercato del lavoro nel settore, i progetti di formazione e l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, saranno obiettivi raggiungibili.

Valentina Bisti: le idee sono chiare è ovvio che per sedersi a un tavolo e trovare delle soluzioni non è che potete essere da soli. C'è bisogno di un confronto, questo è ovvio, ma come sindacato voi quali strumenti contrattuali state usando per governare questa transizione?

Davide Guarini: Un sindacato, un sindacato di categoria, vive di contrattazione e quindi riconduce la regolamentazione alla contrattazione. Vanno bene le regole, vanno bene le direttive, vanno bene gli interventi, ma che non siano troppo ed esasperatamente invasivi. Quindi c'era la catena: gli americani inventano, i cinesi copiano e noi invece c'è il rischio che moriamo di burocrazia. Amiamo regolamentare per via contrattuale il rapporto. Chiaro che questa è una partita molto complicata, però, non è che nella storia dell'uomo non abbiamo vissuto, nella storia dell'economia, le rivoluzioni. E l'errore che non dobbiamo fare, che invece qualche interlocutore del sociale rischia di commettere, è rifiutare, combattere, cercare di bloccare. Non me ne voglio occupare perché è il male assoluto. Questo sarebbe un errore per noi strategico che ci farebbe assolutamente soccombere rispetto invece alla necessità di fare, di praticare il nostro mestiere che è quello per cui esistiamo cioè tutelare la persona e al centro per noi resta la persona. Non a caso spesso richiamiamo e lo abbiamo richiamato anche nella relazione, la dottrina sociale della Chiesa. Perché qui c'è veramente la valorizzazione della persona all'interno del lavoro che resta l'elemento essenziale. Perché l'intelligenza artificiale, comunque, è costruita, è inventata, non è nata, non è stata creata, come è stato creato l'uomo. L'uomo poi ha avuto l'intelligenza di crearla e se l'uomo la usa intelligentemente e per fini buoni, può essere uno strumento che ci dà un supporto fondamentale anche nel lavoro che muta e quindi nei cicli di lavoro. Ecco che allora noi abbiamo bisogno di comprendere, di conoscere, di valutarne i pericoli e solo attraverso la conoscenza in prima persona. Per noi sindacalisti quindi deve diventare sfidante. Noi dibattiamo tanto come categoria di questo strumento, di questa materia. Col contributo di chi vive e di chi conosce il mondo del lavoro lo conosce sul piano accademico e valutandone i rischi sul piano teorico cerca di darci un supporto nella lettura dei rischi che possiamo correre e delle necessità che a volte ci possono sfuggire. Quindi è fondamentale quello che noi stiamo facendo. Così come dall'altra parte abbiamo il piacere di sentire chi è di per sé l'interlocutore più importante per noi rispetto alla valorizzazione della persona, dell'eticità e della moralità che tutti quanti dovrebbero mettere in campo per gestire questi strumenti che sono estremamente pericolosi da un lato ma che dall'altra parte possono agevolarci sul lavoro, nello svolgere il nostro lavoro anche nei nostri settori. Lei penserà che io tenda a sviare la risposta. Però noi abbiamo dei settori nei quali l'intelligenza artificiale può essere un elemento che ci aiuta a migliorare la qualità del lavoro che noi mettiamo a disposizione. Forse non mi sono fatto veramente una visione di quello che può succedere, ma credo che sia difficile sostituire l'uomo completamente. Anche perché a mio avviso sarebbe alienante vivere nell'ozio. Banalmente, forse ci annoieremmo e correremmo il rischio di istupidirci perché non saremmo più portati a fare determinate cose. Ecco che allora lo strumento contrattuale deve darci modo di mettere in campo e mettere all'interno dei contratti nazionali di lavoro tutte quelle tutele, quelle attenzioni quindi che diventano tutele, che



Il TUO diritto
alla salute

Assistenza
Sanitaria
Integrativa

per i dipendenti
del Commercio
del Turismo
dei Servizi.

Chiamaci: **06 / 4725800**

Scrivici una e-mail: **info@enteaster.it**

VISITA IL
NOSTRO SITO

www.enteaster.it



FISASCAT



poi si possono trasformare in diritti ma in particolare tutele nell'operato della persona. Da un lato regolamentare quello che oggi non c'è nell'evoluzione del mercato del lavoro che sta venendo avanti e quindi andare a individuare anche le qualifiche perché abbiamo delle professionalità che si trasformano. Andare a vedere i perimetri di competenza e l'organizzazione del lavoro che deve vedere, comunque, sempre al centro l'uomo. È pericoloso che l'organizzazione del lavoro venga affidata all'intelligenza artificiale. Perché ha dei bug e se non è istruita alla perfezione? E se uno sprovveduto la istruisce per organizzare il lavoro, beh, i lavoratori perdono il posto di lavoro perché quell'azienda va a fallire. Quindi l'interesse ritengo sia comune ed è questo che ancora facciamo fatica a far capire ai nostri compagni di strada. E in particolare le nostre controparti che pontificano ma vedono già, come Paperon de Paperoni, il simbolino del dollaro, dell'euro in questo caso, e quindi al guadagno, a che cosa posso sfruttare. In particolare questo lo fanno le piattaforme, le multinazionali. Sentire come veniva detto che c'è il rischio che io lavoratore divento dipendente di un algoritmo, di una piattaforma, è preoccupante. Perché quando devo andare a contrattare non so qual è il mio interlocutore perché è sicuramente remoto ed è probabilmente un cervellone elettronico sparso in giro per il mondo. Fra l'altro anche questo è un tema, perché queste robe qui funzionano attraverso dei congegni tali per cui ci sono aree industriali oramai invase da questi cervelloni elettronici che sono energivori e quindi consumano e insomma quindi forse abbiamo anche un pò di disfunzioni cognitive nell'affrontare poi anche le questioni delle transizioni. Quindi l'elemento fondamentale è quello di riuscire a convincere tutte le parti in causa: chi rappresenta i lavoratori, quindi chi rappresenta il lavoro umano, le nostre controparti e ragionare proprio in maniera etica nell'uso di questo strumento. Siamo convinti che se lo gestiamo bene, lo governiamo bene, rischiamo più perdite di posti di lavoro con questa partita dei dazi piuttosto che sull'intelligenza artificiale. Dobbiamo investire sulla formazione sulla riqualificazione delle qualifiche, le cosiddette skills. E dobbiamo avere la capacità di farlo già da adesso consapevoli di che cosa succederà perché gli studiosi ci dicono che cosa succede, quali tecnologie possono venire avanti e come ci possono supportare. Noi siamo convinti che intanto serva un'azione molto impegnativa sulla riqualificazione delle persone che sono nel mondo del lavoro, della qualificazione delle persone che devono entrare nel mondo del lavoro, facendo chiaramente tutte le valutazioni del caso e degli impatti settore per settore; cosa può avvenire e dove si deve intervenire e poi attraverso la contrattazione l'auspicio è che si possa migliorare la qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori, che si possa migliorare l'aspetto di salute e sicurezza.

Chiaramente se mi chiamano a firmare un contratto dove devo dare la liberatoria rispetto all'articolo quattro dello Statuto dei lavoratori sul fatto che se un lavoratore non indossa un DPI correttamente o se fa un'azione che non deve fare, deve essere punito, lo dice un sindacalista. Probabilmente vale più una vita umana di una disattenzione. Allora, qualità della vita. Ci crediamo. E poi è fondamentale la capacità della redistribuzione del valore aggiunto che viene prodotto. Quindi si potrebbe anche pensare di lavorare meno, di lavorare meglio e di guadagnare di più.

Valentina Bisti: Questo ci piace e questo mette d'accordo tutti. Quindi abbiamo parlato di tutela della persona. È fondamentale promuovere un lavoro di qualità. E poi in questo Congresso si è fatto molto riferimento alla prospettiva capovolta. È una domanda lecita, non facile. Se ce la spiega meglio però questa prospettiva capovolta.

Davide Guarini: Prospettiva capovolta. Per quel che ci riguarda è un concetto che vorremmo far comprendere, nel senso che un tempo noi avevamo tutti gli interlocutori del mondo del lavoro identificati, oggi invece, come veniva detto, non li abbiamo. E proprio per questo noi abbiamo bisogno di comprendere dove sta l'interlocuzione, come vengono governate tutte quelle procedure e quegli strumenti che nei nostri settori possono essere già oggi banalmente le casse automatiche, l'automazione dei magazzini di logistica. Non voglio interferire in altre categorie ma li abbiamo anche noi i magazzini di logistica. L'allestimento delle scaffalature che vengono attraverso queste nuove tecnologie che avanzano. Quindi in questo caso quale impatto l'intelligenza può generare sul lavoro umano e quali attenzioni come sindacato dobbiamo mettere in campo. Quindi volevamo rendere l'idea di un qualcosa che rischia di farci ritrovare con tanta roba che ci sfugge e che impatta nella dimensione umana. E quello che a noi interessa è in questo percorso, in questo avanzamento mettere in campo strumenti di tutela. Perché pensare oggi che banalmente gli studenti universitari si possano già preparare tesi è una cosa ma che ci siano dei giudici che emettono sentenze ricavate dall'intelligenza artificiale questo è un problema. E le assicuro che è un'esperienza vissuta perché ho avuto modo di fare un viaggio accompagnato da un legale che tutela il lavoro che è riuscito a far cambiare la sentenza tre volte perché per tre volte ha contestato al giudice che c'erano degli errori macroscopici rispetto ai riferimenti che aveva inserito e alla terza volta, siccome si erano visti, il giudice gli ha detto di non essere un giudice del lavoro e di non capirci niente di questa materia e ha ammesso di essersi affidato a degli strumenti tecnologici. C'è da preoccuparsi. Peggio ancora quando si rischia di andare sulle diagnosi o su altro.

Per noi c'è questa sfida che abbiamo di fronte nei prossimi anni, nel prossimo mandato congressuale. E vorremmo avere una centralità anche nella gestione dei lavori che sono gestiti a loro volta da queste intelligenze artificiali. Banalmente i ciclo fattorini, quelli che ricevono ordini da qualcuno che non è individuabile, non è percepibile.

Dobbiamo evitare che ci siano delle polarizzazioni nel mercato del lavoro con alte professionalità e basse qualifiche. In questa prospettiva il nostro mestiere vogliamo continuare a farlo e lo dobbiamo fare bene, con competenza. quindi una sfida che oggi noi qui dobbiamo cogliere. Dobbiamo partire noi dalla formazione su questi temi perché dobbiamo conoscere la materia in tutti i suoi aspetti perché c'è qualcuno che probabilmente è interessato solo a una parte della questione non nella sua interezza.





MEDICAL



Numero Verde: 800 885 785

A DISPOSIZIONE TUTTI I
CANALI: SITO INTERNET
E CENTRALE OPERATIVA
TELEFONICA

I SERVIZI ONLINE SONO ATTIVI
24 ORE SU 24, 7 GIORNI SU 7



Health Care

CONOSCI F.A.S.I.V. FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA VIGILANZA



VISITE PRENATALI



TICKET PER GRAVI
INTERVENTI NEI PRIMI 5
ANNI DI VITA DI FIGLI DI
LAVORATORI ISCRITTI AL
FASIV



TICKET PER ACCERTAMENTI
DIAGNOSTICI E PRONTO
SOCCORSO



ESTESA LA COPERTURA AI
SERVIZI FIDUCIARI



GARANZIE UNISALUTE

PARTI COSTITUENTI



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE



CONFIDUCOOPERATIVE
FEDERAZIONE E SERVIZI



LEGACOOP
PRODUZIONE
& SERVIZI



FISASCAT



Conclusioni





E.Bi.N.Vi.P.

**Ente Bilaterale Nazionale
Vigilanza Privata**

www.ebinvip.it

E.Bi.N.Vi.P., Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, si rivolge alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle Associazioni datoriali del comparto Vigilanza Privata, scorta e trasporto valori, stipulanti il CCNL di settore.

EROGA prestazioni per attività istituzionale, sociale e culturale.

INCENTIVA e promuove studi e ricerche sul settore vigilanza.

PROMUOVE la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale.



**PARTI SOCIALI
COSTITUENTI**



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE



FISASCAT



SEDE: Via Piemonte, 32 · 00187 Roma T +39 06.4820303 F +29 06.48976060 E info@ebinvip.it

Marco Peruzzi: Si è parlato molto di intelligenza artificiale, uomo al centro, dal punto di vista del diritto quantomeno per ora ricordiamoci che l'intelligenza artificiale è uno strumento e non può essere considerato un soggetto di diritto. Il soggetto di diritto è l'uomo ed è l'uomo che rimane responsabile. Ora è chiaro che di fronte alla nuova frontiera perché se tanto parlato di intelligenza artificiale generativa ma la nuova frontiera è l'intelligenza artificiale agentiche dove abbiamo questi agenti autonomi che prendono decisioni, si coordinano tra loro, utilizzano il linguaggio naturale, incominciano a costruire delle reti organizzative che vanno per conto loro. Diventa sempre più difficile far finta che siano qualcosa di diverso da noi ma per ora, dal punto di vista giuridico lo sono. Riducono i costi, riducono gli errori, riducono i tempi, aumentano la produttività del lavoratore. Ma tutto questo che fine fa per il lavoro? Che impatto ha sul lavoratore? Perché per adesso non è che si registra, per esempio, una riduzione del tempo o un aumento delle retribuzioni almeno negli studi che si stanno facendo sul campo e quindi bisognerà capire quanto tutto questo poi appunto si trasla, si riflette sulle condizioni del lavoro, sul suo trattamento economico normativo. Non vorrei che diventasse semplicemente un'intensificazione del lavoro. E si è parlato di professionalità che si trasformano. Il valore del lavoro cambia nel momento in cui c'è l'impatto della digitalizzazione, dell'intelligenza artificiale. Consentitemi di chiudere su questo. Entro il prossimo anno dobbiamo recepire la direttiva 970 sulla parità retributiva di genere dove c'è tutta una riflessione da fare sul valore del lavoro, da misurare senza stereotipi di genere, senza utilizzare criteri che vadano sostanzialmente sempre a privilegiare le caratteristiche delle mansioni tipicamente occupate da uomini e non da donne. Cogliamo l'occasione in cui si devono rivedere anche le professionalità di inquadramento a fronte dell'impatto della digitalizzazione e intelligenza artificiale, così da ricalibrare questo quadro senza stereotipi di genere.

Ora è **impossibile** mancare
la **prestazione giusta!**



È online la nuova Pagina dedicata al Piano sanitario

Noi di Fondo ASIM, al fine di permettere a tutti gli iscritti di individuare in modo semplice e veloce le prestazioni di cui hanno bisogno, abbiamo sviluppato una nuova pagina dedicata al Piano sanitario con due modalità di ricerca: “per prestazione” e “per macro area”.

Un passo in più per essere vicini ai nostri iscritti!

FONDO ASIM

Via Livorno, 7 - 00198 Roma - **Tel:** 0644341265 - **Fax:** 0649386920
Mail: info@fondosim.it - www.fondosim.it



Don Alessandro Picchiarelli: Un altro aspetto credo importante rispetto a quello che si è detto è proprio un nuovo approccio che oggi l'intelligenza artificiale chiede. Non possiamo più lavorare, in parte è stato detto, a settori divisi. Abbiamo sempre più bisogno di lavorare in maniera transdisciplinare e multidisciplinare. Questo significa che ad oggi abbiamo urgente bisogno non soltanto di formare e questo iniziamo a vederlo in ambito universitario dove iniziano non soltanto in ingegneria ma anche negli ambiti più professionalizzanti, penso a quello medico o proprio più specifici, a comparire corsi sull'intelligenza artificiale, sull'etica e così via. Ma abbiamo bisogno di definire anche un nuovo linguaggio quando parliamo di intelligenza artificiale perché noi continuiamo ad utilizzare termini riferendoci all'intelligenza artificiale che toccano la nostra umanità ma che hanno poco a che fare con una realtà che non è umana. Noi tante volte, parlando di intelligenza artificiale, utilizziamo parole tipo “consapevolezza”, tipo “libertà”, tipo “responsabilità” che vanno capite nel contesto dell'intelligenza artificiale. Perché che cosa significa, lo dicevo prima, parlare di responsabilità per un sistema algoritmico? Che cosa significa parlare di consapevolezza per quel sistema? Oggi uno degli ambiti di ricerca più importanti è proprio questo, cioè definire delle nuove categorie, dei nuovi termini che descrivano aspetti che da sempre sono riferiti a noi esseri umani anche per queste realtà che non sono umane.

Valentina Bisti: È importante l'utilizzo delle parole, ovviamente, ve lo dice una giornalista che potrebbe attingere quotidianamente all'intelligenza artificiale ma ho capito che è più uno spreco di tempo che altro, perché ci sono delle informazioni veramente scorrette. Voi dovete stare attenti soprattutto quando vedete i nostri volti che compaiono in qualche pubblicità. Io sono stata appunto vittima dell'intelligenza artificiale che ha contraffatto la mia voce. Raccontava di una morte che non c'era stata ma invitava gli utenti a comperare delle medicine fantastiche che riducevano qualsiasi tipo di problema quindi è fondamentale essere attenti, soppesare le parole anche perché insomma i rischi sono tanti ma si può capire se si va in profondità.

Don Alessandro Picchiarelli: Il fatto che noi chiamiamo intelligenza artificiale qualcosa che è tutto tranne che intelligente la dice lunga anche su una strategia di mercato che c'è dietro a questo ambito che ci porta a pensare che abbiamo a che fare con una realtà che è intelligente come siamo noi esseri umani quando stiamo parlando di calcoli statistici matematici fondamentalmente.



ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

Viale Pasteur, 10
00144 Roma (Palazzo Confindustria)
Tel. +39 06 5914341 - Fax +39 06 5910670

www.ebitnet.it

E-mail: ebit@ebitnet.it - postaebit@pec.it
presidenzaebit@ebitnet.it

APPRENDISTATO

**FORMAZIONE
PROFESSIONALE**

FORME DI SOSTEGNO
AL **REDDITO**

**STUDI E RICERCHE
OSSERVATORIO SETTORE TURISMO**



ASSOCIAZIONE ITALIANA CONFINDUSTRIA ALBERGHI



FEDERTURISMO
CONFINDUSTRIA



FISASCAT



Mattia Pirulli: Tre questioni: la prima, abbiamo un'altra direttiva a mio avviso molto importante che dobbiamo recepire in Italia che è quella sulle piattaforme che non è la direttiva sui rider ma è la direttiva sulle piattaforme. Lì secondo me è un primo banco di prova perché più che concentrarsi sulla forma contrattuale da utilizzare dovremmo concentrarci sulla possibilità di regolamentare con l'algoritmo, di rendere trasparente quel algoritmo, di limitare l'organizzazione del lavoro dell'algoritmo. Quindi io credo che lì ci sia un primo banco di prova perché ci sono tutti questi ambiti su cui si può esercitare quanto abbiamo detto fino adesso. Secondo, produttività. È vero che oggi si fa fatica a redistribuire la produttività però dobbiamo anche introdurre, a mio avviso, come dire, se ci diamo una modalità di lavoro a livello complessivo anche qui è il ruolo della concertazione che può portare a darsi delle linee guida sulla redistribuzione della produttività. Se non abbiamo questo ambito di confronto a mio avviso rischiamo di depotenziare anche il ruolo della contrattazione che rischia di non poter redistribuire quella ricchezza in senso ampio. Terzo elemento: contrattazione, concertazione e contrattazione collettiva nazionale. Attenzione che sulla produttività diventa fondamentale la contrattazione aziendale e lo dico qua, perché io ci credo profondamente, la contrattazione territoriale secondo me è strategica, la contrattazione territoriale soprattutto, per redistribuire una produttività di questi mondi terziario, turismo, commercio. Dobbiamo provare anche forse, a ragionare maggiormente su questo strumento, sapendo che questi mondi qua sono molto frastagliati. Chiudo. Il tema delle relazioni a mio avviso sarà fondamentale. Noi abbiamo già affrontato alcune sfide di digitalizzazione. Ci dicevano che nessuno più avrebbe fatto il 730 e continuiamo ad avere i CAF che fanno i 730. Abbiamo come dire la digitalizzazione anche delle prestazioni dei patronati ma continuiamo ad avere persone che vanno al Patronato. Il tema delle relazioni fra persone, a mio avviso, difficilmente l'intelligenza artificiale la supererà, perché le persone hanno bisogno di dare un volto umano a chi gli sta di fronte e a chi gli dà le informazioni. Non è solo la precisione delle informazioni, ma è il volto umano delle relazioni che dà le informazioni.

Davide Guarini: Solo un ringraziamento agli ospiti. Come segretario della Fisascat che ha promosso questa iniziativa per il loro supporto da un lato e per il loro contributo al nostro dibattito che è fondamentale. Quindi un grazie veramente di cuore. Continueremo su questa strada quindi vi interpellaremo probabilmente ancora perché ci crediamo nella nostra formazione, nella nostra acquisizione di competenze e noi cercheremo di darvi un contributo sul vissuto che abbiamo nel mondo del lavoro.



**CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA
PER I LAVORATORI
DEL SETTORE DOMESTICO**



**Sei una colf o una famiglia?
Scopri il nuovo piano sanitario
dedicato a te.
CAS.SA.COLF l'aiuto che ti serve!**

**Via Tagliamento, 29 - 00198 Roma
Tel. 06.85 35 80 34
www.cassacolf.it**

Numero Verde
800-100026



**IN PAKISTAN CI SONO PIÙ DI
3.000.000 DI BAMBINI MALNUTRITI
E 2.000.000 DI ADULTI CON UN
LAVORO SCHIAVO O MALPAGATO**

**ISCOS, CON LE SCUOLE E IL SINDACATO,
FORNISCE ACQUA POTABILE, ISTRUZIONE
E FORMAZIONE**

**VOGLIAMO MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI
SALUTE, DI LAVORO, LE SCUOLE E RIDURRE
LE TENSIONI**

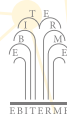
**PER UNA COMUNITÀ CHE VIVE IL SUO
SVILUPPO IN PACE E RISPETTO
RECIPROCO**

**[HTTPS://WWW.ISCOSCISL.EU/SOSTIENICI](https://www.isciscisl.eu/sostienici)
DONA ORA**

**IBAN IT27 F050 1803 2000 0001 1102 407
C/C POSTALE 68901008**

INFO: WWW.ISCOS.EU - ISCOS@ISCOS.EU

ENTI BILATERALI



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA





FISASCAT



SEI IMPIEGATO NEL SETTORE TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

Puoi contare sugli **esperti Welfare** della Fisascat Cisl per informarti e trovare risposte a tutti i quesiti in materia di contratti nazionali e integrativi di settore e sui sistemi di Welfare di origine contrattuale in materia di:

- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA
- SOSTEGNO AL REDDITO
- INTEGRAZIONE



TROVA LE SEDI SU: www.fisascat.it

