

/ Algoritmi sul posto di lavoro: abilitare i dipendenti - consentire la partecipazione

Come i sindacati possono qualificare il personale a partecipare all'uso degli algoritmi sul posto di lavoro

Bettina Dürr – Febbraio 2024

Contenuti

Perché l'argomento è rilevante?	2
Come utilizzare questo documento	2
(1) Classificazione dal punto di vista sindacale	3
(1.1) Rilevanza per i sindacati.....	4
(2) Sistemi algoritmici	9
(2.1) Termini tecnici importanti e campi di applicazione.....	10
(2.2) Effetti sulle lavoratrici e i lavoratori.....	17
(2.3) Quali sono i vantaggi tecnici del coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori?	23
(2.4) La trasparenza nei sistemi algoritmici	27
(3) Conoscenze giuridiche di base	31
(3.1) Prospettiva giuridica sugli interessi e sui rischi individuali e collettivi	32
(3.2) Diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e obblighi dei datori di lavoro	35
(4) Conoscenze etiche di base	40
(4.1) Prospettiva etica sugli interessi e i rischi individuali e collettivi.....	41
(4.2) Rischi sociali derivanti dai sistemi algoritmici sul posto di lavoro	46
(4.3) Attuazione pratica dei criteri etici	50
(5) Processi di partecipazione.....	55
(5.1) Interessi e diritti individuali e collettivi nel processo di partecipazione.....	56
(5.2) Possibilità di partecipazione alle fasi di un sistema algoritmico.....	60
(5.3) Possibilità di partecipazione per le rappresentanze del personale e i dipendenti.....	66
(5.4) Prerequisiti per un processo di partecipazione di successo	71
(5.5) Inclusione nei negoziati CCL	77
(5.6) Valore aggiunto per il datore di lavoro	81

Perché l'argomento è rilevante?

Le lavoratrici e i lavoratori in Svizzera sono sempre più esposti all'utilizzo di sistemi algoritmici. Non si tratta solo dell'uso dei relativamente nuovi sistemi generativi della cosiddetta "intelligenza artificiale", come per esempio ChatGPT. Particolarmente rilevanti sono i sistemi algoritmici in uso da qualche tempo, in particolare i sistemi decisionali automatizzati (Automated Decision-Making, ADM), che automatizzano parzialmente o completamente un processo decisionale. Possono essere utilizzati per prevedere, raccomandare, influenzare o prendere decisioni sulle lavoratrici e i lavoratori, o per generare contenuti o analisi che influenzano le decisioni delle lavoratrici e dei lavoratori o sulle lavoratrici e i lavoratori. Affinché i sindacati possano difendere i diritti e gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori e consentire una partecipazione efficace, hanno bisogno di qualcosa di più di una semplice comprensione di base della questione. Hanno anche bisogno di consigli pratici su come mettere le lavoratrici e i lavoratori in condizione di esser parte del processo di partecipazione.

Come utilizzare questo documento

La presente pubblicazione è compista da cinque parti, ciascuna composta da moduli.

(1) classifica la **rilevanza dell'argomento per i sindacati**. Le tre parti successive esaminano la tecnologia nel contesto del luogo di lavoro e includono le seguenti informazioni: **(2) Sistemi algoritmici**, **(3) Conoscenze legali di base** e **(4) Conoscenze etiche di base**. La parte **(5) Processi di partecipazione** contiene informazioni sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla progettazione e all'utilizzo di sistemi algoritmici sul posto di lavoro.

Il contenuto di questo documento è destinato principalmente ai sindacati. Tuttavia, è concepito in modo tale da essere informativo e utile anche per le rappresentanze del personale le lavoratrici e i lavoratori interessati.

Il documento strutturato in modo modulare non deve essere letto da cima a fondo. Il lettore può scegliere i moduli che gli sembrano più interessanti e rilevanti. In ogni caso, viene indicato quali altri moduli sono correlati al contenuto del modulo che si sta leggendo.

(1) Classificazione dal punto di vista sindacale

Obiettivi di questo modulo:

- / I sindacati possono definire la rilevanza dell'argomento per le altre parti interessate.
- / I sindacati sono consapevoli del loro ruolo di moltiplicatori e sanno perché è importante che trasmettano le informazioni delle parti **(2)**, **(3)**, **(4)** e **(5)** alle rappresentanze del personale e ai membri dei sindacati.

Il cambiamento tecnologico sul posto di lavoro rappresenta una sfida per la tutela degli interessi e dei diritti dei lavoratori. Anche strutture di partecipazione consolidate potrebbero essere indebolite. I sindacati non devono limitarsi ad affrontare questo aspetto per plasmare l'uso delle nuove tecnologie a vantaggio delle lavoratrici e dei lavoratori. Devono farlo anche per garantire il partenariato sociale a medio e lungo termine.

(1.1) Rilevanza per i sindacati

Di cosa si tratta?	<p>Perché è importante che i sindacati si battano per i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori quando si utilizzano sistemi algoritmici sul posto di lavoro?</p>
Dettagli sul contenuto	<p><i>1. Responsabilità collettiva</i></p> <p>I sistemi algoritmici sono utilizzati sul posto di lavoro in vari contesti: dalla sorveglianza e monitoraggio, alla misurazione della produttività e alla pianificazione dei turni di lavoro, fino al reclutamento e alla retribuzione. Gli effetti sulle lavoratrici e i lavoratori quando tali sistemi algoritmici vengono utilizzati sul posto di lavoro sono spesso collettivi, non solo individuali. I sistemi algoritmici possono anche influenzare o addirittura minare processi di partecipazione consolidati. I benefici di questi sistemi non devono essere solo a vantaggio dei datori di lavoro. Allo stesso modo, la responsabilità di evitare gli effetti negativi dei sistemi algoritmici nel proprio contesto lavorativo non dovrebbe spettare unicamente alle lavoratrici e ai lavoratori. Ciò vale anche per la responsabilità di acquisire le conoscenze necessarie.</p> <p>Sia i datori di lavoro che i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori hanno un ruolo da svolgere. I sindacati hanno un ruolo importante: possono rappresentare le lavoratrici e i lavoratori come collettività, sviluppare le conoscenze necessarie e condividerle con le rappresentanze del personale. Questo è il focus di questo documento.</p> <p>I membri del sindacato hanno affermato in un sondaggio del 2022 che ritengono che i sindacati abbiano la responsabilità di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'uso dei sistemi algoritmici. I sindacati dovrebbero inoltre garantire che i datori di</p>

lavoro ottengano il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori, quando necessario.

L'espansione dei compiti dei sindacati può però essere problematica: non solo si devono sviluppare le competenze necessarie, ma si amplia anche la gamma di compiti dei sindacati senza necessariamente che questi dispongano delle risorse necessarie.

2. I nuovi luddisti?

I sindacati possono svolgere un ruolo importante nel preservare e sviluppare ulteriormente le conquiste nell'ambito dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori in tempi di cambiamento tecnologico e trasformazione economica. Non si tratta di resistere al cambiamento tecnologico, ma di modellarlo in modo tale che **sia le lavoratrici che i lavoratori e i datori di lavoro ne traggano vantaggio**. I diritti esistenti delle lavoratrici e dei lavoratori e gli obblighi dei datori di lavoro sono centrali a questo scopo.

È importante coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori in questo cambiamento tecnologico, sia dal punto di vista legale che etico. Diversi progetti di ricerca dimostrano che il cambiamento e le soluzioni tecniche, e i sistemi che ne derivano, funzionano meglio quando sono coinvolti le lavoratrici e i lavoratori. Non sono quindi solo le lavoratrici e i lavoratori a trarne vantaggio, ma anche i datori di lavoro.

Affinché ciò avvenga, tuttavia, è necessario soddisfare determinati requisiti: in primo luogo, le lavoratrici e i lavoratori possono essere coinvolti solo se sono in atto processi di partecipazione adeguati. In secondo luogo, i sindacati e le rappresentanze del personale devono acquisire le conoscenze specialistiche necessarie per poter

	<p>difendere i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e proporre adeguati processi di partecipazione.</p> <p><i>3. Possibile indebolimento del partenariato sociale</i></p> <p>I sistemi algoritmici possono potenzialmente portare a una deregolamentazione dei rapporti di lavoro. Quanto più la gestione algoritmica può essere utilizzata per monitorare le lavoratrici e i lavoratori e assegnare loro compiti, tanto più è probabile che il lavoro possa essere "piattaformizzato" e quindi reso più precario. In alcuni settori, in particolare, i tradizionali rapporti di lavoro dipendenti e a tempo indeterminato potrebbero, ad esempio, essere sostituiti rapporti di lavoro basati su contratti di lavoro con indipendenti (freelance).</p> <p>Se i rapporti di lavoro diventano precari a causa dell'utilizzo di sistemi algoritmici e il numero di iscritti ai sindacati diminuisce di conseguenza, i sindacati non avranno più la capacità di fare campagne per ottenere e difendere buone condizioni di lavoro.</p> <p>L'attuale forma del partenariato sociale verrebbe quindi messa a repentaglio e indebolirebbe la posizione dei sindacati. Esiste il rischio di una spirale discendente in cui lo squilibrio di potere le lavoratrici e i lavoratori e datori di lavoro diventa sempre più marcato.</p>
<p>Esempi</p>	<p><i>Scioperi negli Stati Uniti</i></p> <p>Nel 2023, sia la Writers Guild of America (WGA) che la Screen Actors Guild (SAG) hanno scioperato. Uno dei motivi scatenanti è stato il progetto degli studi di utilizzare in futuro sistemi algoritmici per scrivere sceneggiature o generare le voci e le immagini di attrici e attori. Alcune delle richieste avanzate durante lo sciopero sono state accolte; ad esempio, gli sceneggiatori non possono essere</p>

	<p>costretti a riscrivere le sceneggiature generate da sistemi algoritmici per un compenso inferiore.</p> <p><i>Sindacati dei "Gig-Workers" (lavoratori su chiamata, occasionali e temporanei)</i></p> <p>Anche le lavoratrici e i lavoratori delle piattaforme, i cosiddetti "gig workers", possono organizzarsi in sindacati (e lo stanno già facendo, come nel caso dell'app Drivers & Couriers Union in Gran Bretagna). Spesso ciò avviene con il sostegno dei sindacati esistenti. Tuttavia:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) è molto più difficile per i sindacati raggiungere queste lavoratrici e i lavoratori, poiché non hanno un luogo di lavoro fisso dove potersi rivolgere a loro. Inoltre, le lavoratrici e i lavoratori non si conoscono necessariamente tra loro e hanno quindi meno possibilità di scambiarsi informazioni. b) I "gig workers" potrebbero avere poco interesse a organizzarsi in un sindacato. Spesso guadagnano poco dal lavoro su piattaforma o svolgono questo lavoro solo temporaneamente o come attività secondaria.
<p>Importante per le rappresentanze del personale</p>	<p>Le rappresentanze del personale hanno bisogno di un sostegno professionale e orientato all'applicazione da parte dei sindacati per poter difendere gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori nelle aziende.</p>
<p>Importante per le lavoratrici e i lavoratori</p>	<p>Le lavoratrici e i lavoratori devono poter contare sui sindacati, i quali tengono d'occhio le sfide rilevanti e si impegnano a difenderli.</p>
<p>Collegamento ad</p>	<p>/ (3.2) Diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e obblighi dei</p>

altri moduli	<p>datori di lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> / (2.3) Quali sono i vantaggi, dal punto di vista tecnico, del coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori? -> (5.6) Valore aggiunto per i datori di lavoro / (4.1) Quali obblighi etici ha il datore di lavoro quando coinvolge le lavoratrici e dei lavoratori quando vengono utilizzati sistemi algoritmici? -> (5.2) Quali conseguenze ha questo sui processi di partecipazione?
Fonti e ulteriori informazioni	<p>Barbora Holubová (2022) «Algorithmic Management – Awareness, Risks and Response of the Social Partners» -> Link</p> <p>ILO (2023) «Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality» -> Link</p> <p>OECD (2023) «OECD Employment Outlook 2023 - Artificial Intelligence and the Labour Market» -> Link</p>

(2) Sistemi algoritmici

Obiettivi di questi moduli:

- / I sindacati hanno una **conoscenza di base** di come i sistemi algoritmici possono essere utilizzati sul posto di lavoro e di come funzionano tecnicamente..
- / I sindacati sono consapevoli del potenziale **impatto sulle lavoratrici e i lavoratori**.

L'uso di sistemi algoritmici richiede grandi quantità di dati. Se i dati personali vengono utilizzati a questo scopo, questo utilizzo è particolarmente adatto per le aziende con molte/i dipendenti. Le aziende più piccole potrebbero però utilizzare sistemi che non si limitano ai dati interni. I sistemi algoritmici possono anche riferirsi a dati non personali, ad esempio quando le fasi di un processo di routine generano dati. Per l'applicazione di questo tipo di algoritmi è quindi meno importante il numero di dipendenti di un'azienda. Ciò che è fondamentale è se le attività dei dipendenti possono essere registrate come punti dati. Questi punti dati possono confluire in sistemi algoritmici. Questo avviene in settori come la logistica, l'informatica, le assicurazioni, l'industria manifatturiera, la vendita al dettaglio o i contact e call center, ma non è limitato a questi settori. **Tuttavia, indipendentemente dalle dimensioni o dal settore, le aziende possono utilizzare sistemi algoritmici che hanno un impatto sulle/sui dipendenti.**

È quindi importante tematizzare l'uso di sistemi algoritmici sul posto di lavoro in tutti i rapporti di lavoro e nei partenariati sociali. Questo vale sia per i sistemi algoritmici già in uso che per quelli in fase di progettazione.

(2.1) Termini tecnici importanti e campi di applicazione

<p>Di cosa si tratta?</p>	<p>Quali sono i termini tecnici più importanti quando dei sistemi algoritmici vengono utilizzati sul posto di lavoro e cosa significano?</p> <p>Come funzionano i sistemi algoritmici a livello tecnico?</p> <p>Quali sono i campi di applicazione nel contesto lavorativo?</p>
<p>Importante per i sindacati</p>	<p>Per poter negoziare con i datori di lavoro l'uso dei sistemi algoritmici sul posto di lavoro, i sindacati devono avere una conoscenza di base dei sistemi in uso e del loro funzionamento. In primo luogo, ciò consente ai sindacati di valutare meglio i rischi per le lavoratrici e i lavoratori; in secondo luogo, i sindacati possono fornire suggerimenti su come ridurre al minimo i rischi e concentrarsi maggiormente sui benefici per le lavoratrici e i lavoratori. Questo costituisce quindi la base del modulo (2.2).</p>
<p>Dettagli sul contenuto</p>	<p><i>1. Termini tecnici</i></p> <p>Algoritmo: una forma specifica di istruzione che risolve un problema matematico utilizzando fasi singole. Gli algoritmi erano utilizzati anche prima dello sviluppo dei computer.</p> <p>Sistema algoritmico: un sistema socio-tecnico che utilizza un algoritmo ed è determinato dalla sua modalità di funzionamento.</p> <p>Sistema ADM: un sistema decisionale automatizzato (Automated Decision-Making System), in cui gli algoritmi determinano il processo decisionale. Il sistema prende una decisione senza coinvolgimento umano oppure formula una raccomandazione che viene incorporata in una decisione umana.</p> <p>Intelligenza artificiale (IA): sistemi che appaiono "intelligenti" attraverso l'uso di varie tecniche. Non esiste una definizione chiara di quali applicazioni ricadano sotto nel termine "intelligenza</p>

artificiale". In pratica, il termine viene utilizzato per sistemi molto diversi tra loro. Il termine suggerisce un'intelligenza simile a quella umana, il che è problematico. I sistemi di intelligenza artificiale non possono assumersi la responsabilità, solo gli esseri umani possono farlo. L'uso di questo termine dovrebbe quindi essere evitato.

Machine learning: un campo di ricerca in cui vengono studiati alcuni metodi di intelligenza artificiale. Una soluzione dev'essere trovata automaticamente in una determinata quantità di dati senza dover essere programmata. L'apprendimento automatico si basa su **algoritmi di apprendimento**. Questi trovano modelli nei dati esistenti, e questi modelli vengono a loro volta utilizzati per creare modelli di soluzione, che vengono poi applicati a nuovi dati.

IA generativa: una forma di sistemi algoritmici che generano testo, immagini o altri contenuti e dati. I modelli utilizzati riconoscono schemi e strutture nei dati di addestramento e, sulla base di ciò, generano dati che hanno caratteristiche simili. L'applicazione più nota è il chatbot ChatGPT, che si basa su un cosiddetto Large Language Model (LLM), un grande modello linguistico.

Digitalizzazione: la conversione di valori analogici in una forma che può essere rappresentata da numeri (inglese: digit). Il termine viene però utilizzato principalmente per il trasferimento di valori, dati e processi analogici in un sistema di informazione digitale.

Automatizzazione: il trasferimento di processi (di lavoro) dalle persone a sistemi tecnici. Il grado di complessità degli algoritmi necessari a questo scopo varia notevolmente. Ad esempio, non è assolutamente necessario che vengano utilizzate tecnologie di machine learning. In generale, l'automatizzazione richiede la digitalizzazione.

2. Funzionalità dei sistemi algoritmici sul posto di lavoro

La base di tutti i sistemi algoritmici è costituita dai dati che vengono utilizzati per lo sviluppo o l'addestramento di un modello e che confluiscono nel sistema durante l'applicazione. **Solo ciò che può essere catturato come punto dato confluisce nel sistema come informazione.**

I sistemi utilizzati possono essere suddivisi grossomodo in due categorie: **1) Sistemi che utilizzano i dati dei dipendenti per le analisi** (ad esempio, nell'area delle risorse umane, quando un'azienda utilizza uno strumento di analisi per prevedere le cessazioni dei rapporti di lavoro da parte dei dipendenti al fine di migliorare la loro fedeltà all'azienda); **2) Sistemi che utilizzano i dati generati durante i processi di lavoro** (ad esempio, per controllare la produttività, quando un'azienda utilizza un sistema nel servizio clienti che distribuisce gli ordini in modo tale che il tempo di elaborazione sia il più breve possibile).

In generale, esistono tre possibili fonti di dati sui dipendenti:

- Dati registrati nell'anagrafica del personale (esempi: valutazioni delle prestazioni e delle competenze, formazione continua, certificati)
- Dati pubblicamente accessibili (ad esempio, dati provenienti da piattaforme di social media).
- Dati che i dipendenti lasciano attraverso il loro comportamento (esempi: uso di strumenti di comunicazione, dati di localizzazione, dati dei sensori, uso di applicazioni per ufficio)

	<p><i>3. Aree di applicazione nel contesto lavorativo</i></p> <p>Esistono diverse aree in cui i sistemi algoritmici possono essere utilizzati sul posto di lavoro. Queste analisi supportate dalla tecnologia sono spesso definite people analytics o HR analytics. Si usa anche il termine management algoritmico, che implica in particolare che le funzioni di gestione e le decisioni sono eseguite o prese da un algoritmo o basate su un algoritmo.</p> <p>Esistono applicazioni, ad esempio, nei seguenti settori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reclutamento: selezione delle candidate e dei candidati, gestione interna dei talenti, matching, onboarding • Fidelizzazione dei dipendenti: sondaggio (di uscita), sviluppo della dirigenza • Controllo e gestione delle prestazioni: misurazione della produttività; management dello stato di salute dell'azienda (sistema di promozione o sistema di allerta precoce); analisi di e-mail, telefonate e messaggi; sistemi di rating basati sul cliente per la valutazione delle prestazioni • Progettazione del posto di lavoro e dei processi: turni di lavoro, approvazione/rifiuto delle richieste di ferie, assegnazione dei compiti, distribuzione delle istruzioni, videosorveglianza per migliorare i processi lavorativi.
<p>Esempi</p>	<p><i>Sorveglianza</i></p> <p>Esistono diverse forme di controllo delle lavoratrici e dei lavoratori: la supervisione come parte del rapporto tra dirigenti e dipendenti, il monitoraggio attraverso la raccolta e la valutazione di dati rilevanti e la sorveglianza, in cui vengono raccolti dati non rilevanti per lo svolgimento del lavoro. Le tre aree non possono essere</p>

	<p>chiaramente separate una dall'altra. Le nuove tecnologie consentono inoltre di raccogliere sempre più di dati sulle lavoratrici e i lavoratori che possono potenzialmente essere utilizzati per il monitoraggio, ad esempio la misurazione della frequenza cardiaca tramite un fitness tracker. Inoltre, la semplice consapevolezza di essere potenzialmente costantemente monitorati in continuazione crea una pressione a fornire prestazioni.</p> <p><i>Reclutamento</i></p> <p>Molti sistemi algoritmici possono essere utilizzati nel settore del reclutamento. La gamma di nuove tecnologie comprende sistemi che selezionano le/i "migliori" candidate/i sulla base dei documenti di candidatura, interviste video automatizzate o sistemi destinati ad accelerare i processi di candidatura, ad esempio inviando risposte standard automatizzate ai dossier ricevuti. Gli effetti potenzialmente negativi sulle persone in cerca di lavoro possono quindi essere diversi. Mentre un processo di candidatura efficiente può essere vantaggioso per tutti i soggetti coinvolti, uno strumento di video-colloquio che non si basa su conoscenze scientifiche e che si suppone sia in grado di valutare la personalità di una persona comporta rischi maggiori per le persone in cerca di lavoro.</p>
<p>Importante per le rappresentanze del personale</p>	<p>Attenzione al cosiddetto "scope creep": se la rappresentanza del personale acconsente all'introduzione di un sistema, è importante che si assicuri che questo utilizzo non venga subdolamente esteso. Le applicazioni introdotte per uno scopo specifico o i dati raccolti per uno scopo specifico possono spesso essere utilizzati o ampliati molto facilmente per altri scopi. I dati raccolti possono anche essere collegati ad altri set di dati aggiuntivi. I sistemi di machine learning riconoscono anche modelli che vanno oltre lo scopo</p>

	previsto. Le loro analisi potrebbero essere utilizzate per altri scopi una volta che il sistema è operativo.
Importante per le lavoratrici e i lavoratori	Senza le lavoratrici e i lavoratori, i sistemi algoritmici spesso non possono funzionare, perché i dati necessari provengono dalle lavoratrici e dai lavoratori o le lavoratrici e i lavoratori utilizzano i sistemi.
Fonti e ulteriori informazioni	<p>Wolfie Christl (2023) «Landkarte betrieblicher Datenpraktiken und Systeme» -> Link</p> <p>Marius Gerber, Andreas Krause und Jonas Probst (2023) «HR Analytics in der Schweiz» -> Link</p> <p>Barbora Holubová (2022) «Algorithmic Management – Awareness, Risks and Response of the Social Partners» -> Link</p> <p>Peter Kels und Uwe Vormbusch (2020) «People Analytics im Personalmanagement: Auf dem Weg zur automatisierten Entscheidungskultur?» -> Link</p> <p>Anne Mollen und Lukas Hondrich (2023) «From risk mitigation to employee action along the Machine Learning Pipeline» -> Link</p> <p>Christina Vogler (2024) «KI und die Gefahr der Selbstoptimierung» -> Link</p> <p>Isabelle Wildhaber und Isabel Ebert (2023) «Beteiligung der Arbeitnehmenden beim Einsatz von ADM-Systemen am Arbeitsplatz» -> Link</p> <p>Isabelle Wildhaber und Gabriel Kasper (2020) «Quantifizierte Arbeitnehmer: Empirische Daten zu People Analytics in der Schweiz» -> Link</p>

	Jessica Wulf (2022) «Automatisierte Entscheidungssysteme und Diskriminierung: Ursachen verstehen, Fälle erkennen, Betroffene unterstützen» -> Link
--	--

(2.2) Effetti sulle lavoratrici e i lavoratori

<p>Di cosa si tratta?</p>	<p>Quali sono le potenziali conseguenze per le lavoratrici e i lavoratori quando i sistemi algoritmici vengono utilizzati sul posto di lavoro?</p>
<p>Importante per i sindacati</p>	<p>I sindacati devono essere consapevoli dei potenziali effetti (negativi) sulle lavoratrici e i lavoratori per poter difendere i loro diritti.</p> <p>Poiché molte applicazioni possono avere effetti negativi sulla salute e la partecipazione è uno dei fattori che contrastano i rischi per la salute, è particolarmente importante che i sindacati siano consapevoli di questi potenziali problemi e delle loro interrelazioni.</p>
<p>Dettagli del contenuto</p>	<p>Per ogni applicazione, è importante determinare quali rischi potrebbero comportare per i dipendenti, se questi rischi dovrebbero essere presi in considerazione e, in caso affermativo, come potrebbero essere contrastati.</p> <p><i>1. Utilizzo dei dati delle lavoratrici e dei lavoratori</i></p> <p>I sistemi algoritmici identificano modelli nei dati passati. È intrinsecamente problematico quando i dati sul comportamento umano passato vengono utilizzati per prevedere il comportamento futuro. È importante mettere in discussione l'uso dei dati a questo scopo nel rispettivo contesto, sia in relazione alle prestazioni delle lavoratrici e dei lavoratori sul posto di lavoro che alle decisioni automatizzate.</p> <p>Una conseguenza ovvia di ciò è la riproduzione della discriminazione: se le decisioni sulle promozioni si basano su decisioni precedenti, si riproducono gli schemi esistenti di disparità di trattamento - ad esempio, gli uomini hanno più probabilità di essere promossi se ciò corrisponde alla prassi precedente. Questo</p>

può accadere anche se il genere non viene utilizzato come punto dato: il genere è potenzialmente altamente correlato con altri possibili punti dati. Ciò significa che questi altri dati (ad esempio, il riferimento al lavoro a tempo parziale, le interruzioni dell'attività lavorativa più lunghe) forniscono possibili indicazioni sul genere di una persona. Anche in questi casi, c'è un alto rischio che vengano riconosciuti e adottati modelli discriminatori del passato.

I sistemi di machine learning si basano su modelli che risultano dalla media di un set di dati. Le persone che non corrispondono a questa media per un motivo specifico (età, malattia, disabilità, ecc.) non vengono prese in considerazione nelle decisioni che ne derivano o vengono addirittura penalizzate. Ad esempio, i sistemi possono fissare obiettivi di produttività basati sulla prestazione media dei dipendenti, e per alcune persone è impossibile raggiungere questi obiettivi per ragioni indipendenti dalla loro volontà.

2. Influenza sui processi di lavoro

Una forma di gestione algoritmica è il monitoraggio dei dati dei dipendenti per influenzare il comportamento futuro. Il monitoraggio dei dati diventa un valore aggiunto per il datore di lavoro.

Un maggiore sorveglianza può portare a un **aumento dell'intensità di lavoro**. L'intensità del lavoro può aumentare se i compiti vengono distribuiti automaticamente o se i compiti semplici non devono più essere completati dalle lavoratrici e dai lavoratori (ad esempio perché i casi semplici vengono gestiti da un chatbot). Le lavoratrici e i lavoratori soffrono di un aumento dell'intensità del lavoro quando la produttività aumenta continuamente a causa dell'uso di sistemi algoritmici. In casi estremi, ciò può portare a

condizioni di lavoro insostenibili e illegali.

3. *Effetti sulla protezione della salute*

Tutto ciò che sul posto di lavoro può avere un impatto negativo sulla salute delle lavoratrici e dei lavoratori è rilevante per la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL). I rischi sorgono principalmente quando le lavoratrici e i lavoratori hanno poca autonomia sul proprio lavoro e sono contemporaneamente esposti a un'elevata intensità lavorativa.

Se poi si utilizzano sistemi algoritmici, gli effetti possono essere ancora più sorprendenti, soprattutto se i sistemi vengono utilizzati automaticamente e personalizzati per i singoli dipendenti. Gli effetti negativi possono quindi diventare ancora più acuti. I rischi dell'automatizzazione sono particolarmente grandi quando si tratta di attività lavorative fisiche.

È necessario tenere conto degli impatti fisici, organizzativi e psicosociali. Ad esempio, un sistema algoritmico può classificare molte decisioni come "poco chiare". Queste devono essere riviste di volta in volta da una persona, che può trovarsi a dover prendere decisioni più complicate, il che può essere stressante.

La tutela della salute riconosce due approcci per ridurre questi effetti negativi:

- a) Misure preventive come il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, la costruzione di un rapporto di fiducia e la trasparenza prevengono un forte stress per le lavoratrici e i lavoratori.
- b) I sistemi algoritmici possono essere utilizzati anche per contrastare o evitare rischi per la salute. Ne sono un esempio i sistemi di allarme per le situazioni di pericolo o i

	<p>sistemi che supportano i dipendenti con disabilità.</p> <p>Attenzione: anche questi funzioneranno come previsto solo se le lavoratrici e i lavoratori sono coinvolti, informati in modo trasparente e hanno fiducia nel sistema.</p>
<p>Esempi</p>	<p><i>Utilizzo di dati personali particolarmente sensibili e di altri dati riservati</i></p> <p>La misurazione della produttività è fondamentale in alcuni settori, come quello della logistica. Per rendere questa misurazione equa e comparabile, sarebbe necessario includere nel sistema informazioni come le assenze per malattia o infortunio. Questo collegamento comporta però gravi rischi per le lavoratrici e i lavoratori, in quanto vengono inclusi dati personali molto sensibili. I datori di lavoro dovrebbero astenersi da tali collegamenti per proteggere le lavoratrici e i lavoratori.</p> <p><i>Utilizzo di dati biometrici</i></p> <p>Quando i dati biometrici confluiscono in un sistema algoritmico, ciò comporta gravi rischi per le lavoratrici e i lavoratori. Poiché i dati biometrici - ad esempio le impronte digitali, il DNA o la voce - non possono essere modificati, la sicurezza dei dati è estremamente importante per le lavoratrici e i lavoratori. Altrimenti, dati unici e immutabili potrebbero finire nelle mani sbagliate. Occorre valutare attentamente se questi rischi sono proporzionati ai potenziali vantaggi.</p> <p><i>Attribuzione di responsabilità</i></p> <p>Quando si utilizzano sistemi decisionali automatizzati - a prescindere dal fatto che le decisioni vengano prese automaticamente o che vengano formulate delle raccomandazioni - le decisioni devono sempre essere comprensibili e la responsabilità della decisione deve essere chiaramente assegnata. I manager</p>

spesso non si sentono pienamente responsabili delle decisioni prese sulla base di sistemi algoritmici. Questa dispersione della responsabilità deve essere evitata, in modo che le lavoratrici e i lavoratori continuino ad avere persone di riferimento chiare. Occorre inoltre tenere conto del cosiddetto "**Automation Bias**": le persone hanno la tendenza a seguire un suggerimento automatico e a non esaminarlo a sufficienza. I responsabili devono esserne consapevoli e tenerne conto nei loro processi.

Lavoro su piattaforma

I rischi sono particolarmente evidenti nel caso delle lavoratrici e dei lavoratori che lavorano tramite piattaforme online (servizi di consegna, aiuto domestico, ecc.). Spesso le lavoratrici e i lavoratori non hanno una persona che assegna loro i compiti, che controlla il loro lavoro e da' loro un feedback: tutto questo avviene tramite l'algoritmo dell'app che utilizzano. L'**algoritmo non è trasparente**: le lavoratrici e i lavoratori non sono sempre in grado di comprendere le loro valutazioni e sanzioni, e non hanno nemmeno una persona di riferimento che possa spiegarglielo. Ciò significa che la piattaforma online spesso detiene tutto il potere. Oltre alle cattive condizioni di lavoro, la sorveglianza e il controllo costanti, la valutazione e l'assegnazione dei compiti e la mancanza di supporto sociale - né da parte dei superiori né dei colleghi di lavoro - possono **portare anche a problemi di salute come lo stress o i disturbi del sonno**. Si tratta di tendenze che possono insinuarsi anche nei rapporti di lavoro "regolari", man mano che la gestione algoritmica diventa sempre più diffusa.

I problemi specifici del lavoro su piattaforma includono, ad esempio, il fatto che le lavoratrici e i lavoratori siano ritenuti in parte responsabili della propria tutela della salute, che ogni

	<p>persona sia pagata con il salario più basso accettabile per un incarico (il che contraddice il principio di "uguale retribuzione per uguale lavoro"), o che i lavori aggiuntivi relativi agli ordini accettati tramite la piattaforma debbano essere svolti gratuitamente.</p>
<p>Importante per le rappresentanze del personale</p>	<p>Anche se delle persone erano coinvolti nell'addestramento dei sistemi algoritmici e correggono le previsioni dei modelli ("Supervised Learning") e anche se gli algoritmi si limitassero a fornire solo raccomandazioni per le decisioni di un essere umano ("Human in the Loop"), questo non significa che sono sicuri per un utilizzo sul posto di lavoro - come dimostra l'esempio di "Automation Bias" descritto sopra. Gli effetti dipendono anche dai dati utilizzati e dal contesto applicativo del sistema.</p>
<p>Importante per le lavoratrici e i lavoratori</p>	<p>Se le decisioni vengono prese automaticamente o sulla base di raccomandazioni automatizzate, ciò deve essere comprensibile per le lavoratrici e i lavoratori.</p>
<p>Fonti e ulteriori informazioni</p>	<p>ETUI (2023) «Exercising workers' rights in algorithmic management systems» -> Link</p> <p>Michele Loi (2021) «People Analytics muss den Menschen zugutekommen» -> Link</p> <p>Isabelle Wildhaber und Isabel Ebert (2023) «Beteiligung der Arbeitnehmenden beim Einsatz von ADM-Systemen am Arbeitsplatz» -> Link</p>

(2.3) Quali sono i vantaggi tecnici del coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori?

Di cosa si tratta?	<p>Perché è utile da un punto di vista <i>tecnico</i> coinvolgere le lavoratrici e dei lavoratori nelle varie fasi di un sistema algoritmico (pianificazione, sviluppo, implementazione, revisione)?</p>
Importante per i sindacati	<p>Se i datori di lavoro sono interessati a investire il loro denaro in sistemi algoritmici funzionanti, il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori è essenziale dal punto di vista aziendale (vedi (5)). Tuttavia, è chiaro che anche dal punto di vista tecnico il coinvolgimento delle persone i cui dati vengono utilizzati e che lavorano con i sistemi comporta un grande vantaggio. Questo è l'unico modo per sviluppare sistemi significativi e ben funzionanti.</p>
Dettagli sul contenuto	<p style="text-align: center;"><i>1. È necessaria una soluzione tecnica?</i></p> <p>La prima domanda dovrebbe sempre essere se una soluzione tecnica sia idonea per raggiungere gli obiettivi definiti e se sia proporzionata. Le lavoratrici e i lavoratori possono fornire informazioni importanti grazie alla loro conoscenza del contesto in cui un tale sistema viene utilizzato. Gli esperti potrebbero sopravvalutare i vantaggi pratici, mentre le lavoratrici e i lavoratori sono in grado di valutare meglio quanto sarà utile una soluzione tecnica. Possono anche essere in grado di indicare alternative (ad esempio, modifiche al processo o alla struttura) che potrebbero portare allo stesso risultato con uno sforzo minore e a un costo inferiore.</p> <p style="text-align: center;"><i>2. Considerare le conoscenze contestuali delle lavoratrici e dei lavoratori</i></p> <p>Le conoscenze contestuali rilevanti includono, ad esempio, i processi di lavoro, il livello di conoscenza e le competenze delle</p>

	<p>lavoratrici e dei lavoratori che devono utilizzare il sistema, il contesto culturale (tradizioni, costumi, lingua) o le condizioni geografiche e locali. I set di dati utilizzati per addestrare i modelli dei sistemi algoritmici possono riflettere il contesto in cui sono stati generati. Le lavoratrici e dei lavoratori svolgono un ruolo importante nel riconoscere se il contesto è trasferibile.</p> <p><i>3. Promuovere la comprensione del funzionamento del sistema</i></p> <p>I sistemi algoritmici non funzionano senza ulteriori accorgimenti nella realtà del posto di lavoro, sia che si tratti di un'applicazione per le risorse umane o di un magazzino. La qualità dei dati che confluiscono nel sistema deve essere corretta. Inoltre, non tutto ciò che è rilevante confluisce nel sistema sotto forma di punti dati. Se le lavoratrici e dei lavoratori capiscono come funziona un sistema algoritmico e sono consapevoli dei limiti, sanno anche come utilizzare il sistema (ad esempio, come classificare le raccomandazioni o i risultati). Quando si utilizzano i sistemi algoritmici, le lavoratrici e i lavoratori possono quindi anche contribuire al loro continuo miglioramento.</p> <p><i>4. Stabilire accettazione e fiducia</i></p> <p>L'accettazione di un sistema non dovrebbe riguardare solo i vantaggi (economici), ma anche la trasparenza, la protezione e l'etica dei dati. Questi valori contribuiscono a creare fiducia. Se le lavoratrici e i lavoratori percepiscono un sistema come paternalistico o di sorveglianza, vi reagiscono negativamente.</p>
<p>Esempi</p>	<p><i>Il contesto durante l'addestramento dei sistemi algoritmici</i></p> <p>Se, per un uso nel settore della logistica, un robot a guida autonoma è stato addestrato a riconoscere gli ostacoli utilizzando immagini di una specifica azienda o paese, ciò potrebbe significare</p>

	<p>che il sistema non è adatto all'uso in un'altra azienda o paese. Ad esempio, il sistema potrebbe basarsi sul colore dell'uniforme per classificare il personale presente nel magazzino. Se viene utilizzato in un contesto in cui il personale indossa un colore diverso, ad esempio, potrebbe non funzionare più altrettanto bene.</p> <p><i>Diversità dei dati utilizzati</i></p> <p>Le lavoratrici e i lavoratori possono valutare se i dati (di addestramento) utilizzati riflettono sufficientemente la diversità presente in azienda: ad esempio, se un'area dell'azienda ha una composizione demografica diversa dal resto dell'azienda, ma i dati di quest'area non sono stati inclusi nei dati di addestramento. Un esempio ben noto di ciò è che i sistemi di riconoscimento facciale sono spesso stati addestrati utilizzando prevalentemente «pale male data» (dati maschili pallidi), cioè volti di uomini bianchi. Tali sistemi funzionano di conseguenza peggio per le donne e le persone non bianche.</p> <p><i>Rendere i sistemi "a prova di strategia"</i></p> <p>Supponiamo che un sistema algoritmico verifichi la produttività delle lavoratrici e dei lavoratori in base al numero di e-mail che inviano. Se le lavoratrici e i lavoratori che tendono a parlare al telefono o a comunicare di persona ricevono una valutazione di produttività scarsa per il loro modo di lavorare, potrebbero iniziare a inviare e-mail inutili. Se le lavoratrici e i lavoratori potessero spiegare i loro metodi di lavoro durante il processo di sviluppo, questi errori potrebbero essere evitati.</p>
<p>Importante per le rappresentanze del personale</p>	<p>Affinché un sistema algoritmico funzioni come previsto, è importante che persone diverse possano contribuire con le loro competenze. Il ruolo delle rappresentanze del personale può</p>

	essere quello di garantire che tutti i gruppi di lavoratrici e lavoratori interessati vengano coinvolti.
Importante per le lavoratrici e i lavoratori	Anche le lavoratrici e i lavoratori che non hanno familiarità con gli aspetti tecnici di un sistema algoritmico portano con sé conoscenze e competenze essenziali per un uso efficace di tali sistemi. Affinché i sistemi algoritmici funzionino bene per tutti sul posto di lavoro, è necessaria la conoscenza contestuale delle persone da cui provengono i dati e nel cui contesto lavorativo i sistemi devono essere utilizzati.
Collegamento ad altri moduli	<p>/ (2.3) Quali sono i vantaggi tecnici del coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori? -> (5.6) Valore aggiunto per i datori di lavoro</p> <p>/ (1.1) Rilevanza per i sindacati</p>
Fonti e ulteriori informazioni	<p>Michele Loi (2021) «People Analytics muss den Menschen zugutekommen» -> Link</p> <p>Anne Mollen und Lukas Hondrich (2023) «From risk mitigation to employee action along the Machine Learning Pipeline» -> Link</p>

(2.4) La trasparenza nei sistemi algoritmici

Di cosa si tratta?	<p>Quali informazioni devono fornire i datori di lavoro su un sistema algoritmico in modo che le lavoratrici e i lavoratori possano comprendere il sistema e valutarne gli effetti?</p>
Importante per i sindacati	<p>Quando i sindacati negoziano e formalizzano i processi di partecipazione, si veda il punto (5), dovrebbero specificare quali informazioni i datori di lavoro devono fornire alle lavoratrici e ai lavoratori attraverso un sistema algoritmico e in quale forma, in modo che le lavoratrici e i lavoratori possano comprendere adeguatamente questi sistemi.</p>
Dettagli sul contenuto	<p><i>1. Mostrare i valori sottostanti</i></p> <p>Per comprendere un sistema algoritmico, occorre innanzitutto disporre di informazioni sul suo scopo e sui suoi obiettivi. Per poter valutare gli effetti di un sistema algoritmico, è importante anche nominare i valori e gli atteggiamenti su cui si basano gli obiettivi del sistema. Ad esempio, se un datore di lavoro presuppone fondamentalmente che le lavoratrici e i lavoratori lavorino meno quando lavorano da casa, potrebbe voler utilizzare un sistema progettato per dimostrare questa ipotesi sorvegliando continuamente le attività, anziché sorvegliare solo in caso di ragionevole sospetto.</p> <p><i>2. Funzionalità e dati</i></p> <p>Devono inoltre essere disponibili informazioni su come dev'essere raggiunto l'obiettivo del sistema algoritmico. Ciò non significa che il codice debba essere reso trasparente, perché molti dipendenti non lo conoscono.</p> <p>I dipendenti devono invece sapere quali dati vengono utilizzati (e</p>

	<p>quali non vengono utilizzati), come vengono elaborati e quale metodo viene utilizzato.</p> <p><i>3. Attori coinvolti</i></p> <p>Ulteriori informazioni rilevanti riguardano le persone coinvolte e la forma in cui sono coinvolte. Ciò concerne in primo luogo le persone interne ed esterne coinvolte nelle varie fasi di un sistema algoritmico - pianificazione, sviluppo, implementazione, utilizzo, monitoraggio. In secondo luogo, è importante sapere chi ha accesso a quali dati e analisi - non solo attraverso l'uso diretto del sistema, ma anche attraverso la manutenzione per esempio. In terzo luogo, deve essere chiaro per quanto tempo e dove vengono conservati i dati e le analisi e cosa succede ai dati quando i dipendenti lasciano l'azienda.</p> <p><i>4. Tracciabilità</i></p> <p>Le lavoratrici e i lavoratori devono essere in grado di comprendere la funzionalità, le decisioni e gli effetti di un sistema algoritmico. È necessario tenere conto dei diversi livelli di conoscenza (tecnica) pregressa delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché del livello di conoscenza specialistica di cui hanno bisogno per comprendere gli argomenti rilevanti.</p>
<p>Esempi</p>	<p><i>Model Cards</i></p> <p>Le Model Cards (schede modello) sono un formato comune che i programmatori possono utilizzare per trasmettere informazioni su un sistema algoritmico. Contengono dettagli sul modello stesso, sull'uso previsto, sulle variabili, sui valori misurati, sui dati utilizzati, ma anche sulla valutazione della funzionalità, sulle considerazioni etiche e su tutto ciò che è rilevante dal punto di vista del</p>

	<p>programmatore.</p> <p><i>Valutazioni d'impatto</i></p> <p>Le valutazioni d'impatto mostrano nel dettaglio l'influenza che un sistema algoritmico ha sulle persone interessate, ad esempio sui loro diritti fondamentali. Non dovrebbero essere redatte solo al momento dell'introduzione del sistema, ma anche aggiornate regolarmente. Servono come base non solo per la direzione o le persone responsabili, ma anche per le rappresentanze del personale per valutare l'impatto diretto e indiretto di tale sistema sulle lavoratrici e i lavoratori, identificare i rischi e adottare misure per ridurli.</p>
Importante per le rappresentanze del personale	<p>Se un sistema algoritmico non è comprensibile, le rappresentanze del personale devono chiedere maggiori informazioni al riguardo. Se i dettagli tecnici non sono sufficientemente comprensibili, questo non può essere un motivo per le rappresentanze del personale di approvare l'uso di un sistema senza poterne comprendere gli effetti.</p>
Importante per le lavoratrici e i lavoratori	<p>Non tutti i sistemi funzionano come sostiene l'azienda che li propone. Inoltre, non necessariamente raggiungono ciò che è stato definito in base agli obiettivi. Le lavoratrici e i lavoratori dispongono di conoscenze specialistiche rilevanti per chiedersi se l'obiettivo è o può essere raggiunto con questo sistema (o se, ad esempio, l'uso del sistema algoritmico semplicemente rende impossibili altri modi di lavorare in modo produttivo).</p>
Collegamento ad altri moduli	<p>/ (2.4) Informazioni tecniche necessarie per valutare gli effetti di un sistema -> (4.1) Informazioni che vanno oltre i requisiti legali e che devono essere disponibili per motivi etici -> (5.4) Quali di queste informazioni sono necessarie come prerequisito per un</p>

	processo di partecipazione di successo?
Fonti e ulteriori informazioni	Wolfie Christl (2023) «Checkliste verarbeitete Daten» -> Link

(3) Conoscenze giuridiche di base

Obiettivi di questi moduli:

- / I sindacati sono consapevoli dei **diritti delle lavoratrici e dei lavoratori** quando vengono introdotte nuove tecnologie che riguardano le lavoratrici e i lavoratori.
- / I sindacati possono esigere questi diritti dal datore di lavoro.

Nel contesto lavorativo, esistono diverse leggi consolidate che definiscono il rapporto tra datori di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori e i relativi diritti e doveri. Queste leggi si applicano anche quando si utilizzano sistemi algoritmici sul posto di lavoro.

È noto che il quadro giuridico è sempre in ritardo rispetto agli sviluppi tecnologici. L'attuale quadro giuridico dovrebbe quindi essere visto più come uno standard minimo su cui basarsi per contrastare i rischi delle nuove tecnologie.

(3.1) Prospettiva giuridica sugli interessi e sui rischi individuali e collettivi

Di cosa si tratta?	<p>Quali diritti esistono a livello individuale e collettivo quando si utilizzano sistemi algoritmici sul posto di lavoro?</p> <p>Quali interessi e rischi sono associati a questi diritti?</p> <p>Quali sono le differenze tra il livello individuale e quello collettivo?</p>
Importante per i sindacati	<p>I sindacati devono prestare maggiore attenzione agli interessi e ai rischi collettivi quando si utilizzano sistemi algoritmici sul posto di lavoro. In particolare, ci sono rischi per la libertà di riunione e di associazione, che potrebbero incidere sul lavoro generale dei sindacati e delle rappresentanze del personale.</p>
Dettagli sul contenuto	<p><i>1. Dati</i></p> <p>I dati delle lavoratrici e dei lavoratori utilizzati sono spesso anonimizzati e aggregati (riassunti). I sistemi algoritmici, in particolare, che utilizzano dati di processo, non sempre utilizzano dati personali. Ciò significa che l'uso di questi dati non è regolato dalla protezione dei dati. Non esiste un equivalente della protezione dei dati orientata individualmente per i dati collettivi.</p> <p><i>2. Effetti</i></p> <p>Gli effetti sulle lavoratrici e i lavoratori possono essere individuali o collettivi. Il problema degli effetti collettivi è che spesso non è possibile identificare chiaramente un individuo interessato, o che gli effetti sull'individuo sembrano essere minori. È difficile per gli individui dimostrare di essere stati influenzati negativamente da un sistema algoritmico, soprattutto quando si tratta di rischi sistemici (vedi esempio sotto). Un individuo può essere colpito da effetti collettivi anche se i suoi dati personali non sono stati inclusi nel set di dati aggregati.</p>

	<p>La protezione dei dati fa parte della soluzione quando si utilizzano questi sistemi. Tuttavia, non è sufficiente per affrontare i problemi menzionati, in parte a causa del suo approccio individuale e in parte perché la protezione dei dati semplicemente non può essere utilizzata per proteggere tutti i diritti dei lavoratori.</p> <p><i>3. Interessi e rischi</i></p> <p>Gli interessi e i rischi individuali e collettivi possono essere congruenti, ma non devono essere necessariamente gli stessi. Spesso un individuo non è in grado di valutare chiaramente né i propri interessi né i rischi. Inoltre, può sembrare che qualcosa vada a vantaggio di un individuo, anche se in realtà lo sta danneggiando.</p> <p>Il quadro giuridico non copre ancora completamente le nuove possibilità tecnologiche. Ma questo non dovrebbe essere un argomento a favore dell'uso di queste tecnologie. Al contrario, i principi etici dovrebbero essere presi in considerazione insieme al quadro giuridico, vedi (4).</p>
<p>Esempi</p>	<p><i>Consenso all'utilizzo dei dati</i></p> <p>Secondo le norme sulla protezione dei dati, le lavoratrici e i lavoratori devono dare il loro consenso per l'utilizzo dei dati personali. L'utilizzo - e quindi anche il consenso - è legato ad una finalità specifica. I dati non potranno essere utilizzati per altri scopi. Nella pratica, tuttavia, questo è difficile da capire per le lavoratrici e i lavoratori.</p> <p><i>Monitoraggio della comunicazione</i></p> <p>Se i datori di lavoro utilizzano sistemi algoritmici che monitorano la comunicazione tra i dipendenti, possono teoricamente identificare vari modelli di comportamento comunicativo. Ciò potrebbe, per</p>

	<p>esempio, consentire ai datori di lavoro di trarre conclusioni sulle misure di mobilitazione pianificate. Mentre a prima vista potrebbe non essere un problema per i singoli dipendenti se si analizzano i loro incontri, le e-mail e i contatti, può diventare problematico per il collettivo se questo limita il diritto alla libertà di riunione e di associazione e i dipendenti non possono più organizzarsi.</p>
Importante per le rappresentanze del personale	<p>Le rappresentanze del personale hanno l'importante compito di valutare quali rischi derivano, nel contesto specifico, dall'utilizzo di dati collettivi da parte dei sistemi algoritmici.</p>
Importante per le lavoratrici e i lavoratori	<p>Anche se sembra che per un individuo non faccia differenza se i suoi dati vengono utilizzati o meno in un sistema algoritmico, può comunque avere un impatto sull'intera forza lavoro, anche se non è direttamente percepibile dal singolo.</p>
Collegamento ad altri moduli	<p>/ I punti (3.1), (4.1) e (5.1) trattano ciascuno degli interessi individuali e collettivi dei dipendenti: in tutte e tre le aree, deve essere chiaramente mostrata la differenza tra interessi individuali e collettivi e cosa ciò significa per le lavoratrici e i lavoratori. La protezione dei dati, ad esempio, è fortemente legata al livello individuale, ma i rischi associati ai sistemi algoritmici sono spesso collettivi e non individuali.</p>
Fonti e ulteriori informazioni	<p>Isabelle Wildhaber und Isabel Ebert (2023) «Beteiligung der Arbeitnehmenden beim Einsatz von ADM-Systemen am Arbeitsplatz» -> Link</p>

(3.2) Diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e obblighi dei datori di lavoro

Di cosa si tratta?	<p>Quali diritti hanno le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti in relazione all'uso di sistemi algoritmici sul posto di lavoro? Quali sono gli obblighi legali del datore di lavoro?</p>
Importante per i sindacati	<p>I sindacati devono definire chiaramente quali casi di applicazioni dei sistemi algoritmici sul posto di lavoro rappresentano un rischio troppo grande per i diritti (soprattutto per i diritti fondamentali) di lavoratrici e lavoratori. Questi casi d'uso rischiosi dovrebbero essere in linea di principio vietati - anche le valutazioni d'impatto non sono sufficienti a giustificare rischi così elevati.</p> <p>Occorre inoltre prestare particolare attenzione al fatto che le lavoratrici e i lavoratori o i loro rappresentanti devono essere informati sui loro diritti e sugli obblighi dei datori di lavoro, affinché possano esercitarli e richiederli.</p>
Dettagli sul contenuto	<p>In Svizzera, diverse leggi definiscono le norme quadro per l'utilizzo dei sistemi ADM sul posto di lavoro.</p> <p style="text-align: center;"><i>1. Diritto del lavoro</i></p> <p>Il Codice delle Obligazioni (CO) disciplina il dovere di diligenza dei datori di lavoro nell'ambito del diritto privato e la protezione della privacy delle lavoratrici e dei lavoratori. Ciò vale anche per il trattamento dei dati personali che possono essere utilizzati in sistemi algoritmici. Il trattamento dei dati deve essere proporzionato.</p> <p style="text-align: center;"><i>2. Legge sulla protezione dei dati</i></p> <p>I principi generali della legge sulla protezione dei dati (LPD) si applicano anche all'utilizzo dei dati nei sistemi algoritmici. Ad esempio, il trattamento dei dati personali deve essere collegato a</p>

uno scopo, la persona interessata deve dare un consenso volontario e informato del trattamento dei suoi dati personali o i dati devono essere cancellati o resi anonimi non appena non sono più necessari per lo scopo originario. Obblighi speciali di informazione si applicano alle decisioni individuali completamente automatizzate, anche se oggi sono molto rare, poiché la maggior parte dei casi d'uso reali coinvolge sistemi parzialmente automatizzati.

3. Tutela della salute

La tutela della salute ha lo scopo di prevenire i danni fisici e psicologici legati al lavoro. I sistemi di sorveglianza e controllo, in particolare, non devono avere un impatto negativo sulla salute e sul benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. I sistemi algoritmici sul posto di lavoro non solo rappresentano un rischio importante per le lavoratrici e i lavoratori (vedi **(2.2.)**), ma le lavoratrici e i lavoratori possono anche richiedere un maggiore coinvolgimento (vedi **(5.3)**).

4. Tutela dalla discriminazione

I sistemi algoritmici possono discriminare, intenzionalmente o meno, direttamente o indirettamente. Le caratteristiche di genere, disabilità, ascendenza genetica, nazionalità o età sono protette dalla discriminazione. Esiste anche un principio generale di parità di trattamento. Il quadro giuridico esistente protegge solo parzialmente dalla discriminazione algoritmica. Ad esempio, non esiste una legge collettiva che vieti in generale la discriminazione da parte dei privati. Inoltre, è particolarmente difficile identificare gli individui colpiti dalla discriminazione algoritmica.

5. Libertà di riunione, di associazione e diritto di sciopero

	<p>Certi sistemi algoritmici potrebbero essere utilizzati per limitare la libertà di riunione e di associazione delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare controllando la loro comunicazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • limitandola automaticamente, in modo che non possano organizzarsi in gruppi più grandi; • monitorandola (all'interno e/o all'esterno dell'azienda) al fine di prevedere e prevenire scioperi o altre attività e misure sindacali; • monitorandola per identificare i leader non ufficiali dello sciopero e, se necessario, per licenziarli o esercitare pressioni su di loro in altro modo.
Esempi	<p><i>Utilizzo dei dati: Trasparenza e consenso</i></p> <p>Molti sistemi d'informazione utilizzati nelle aziende possono raccogliere tutti i tipi di dati sul comportamento delle lavoratrici e dei lavoratori. I datori di lavoro non ne sono necessariamente consapevoli. Il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori è però necessario. Se un datore di lavoro scopre successivamente che sono stati raccolti dati personali, questi non possono essere utilizzati. Idealmente, il datore di lavoro dovrebbe informare le lavoratrici e i lavoratori e verificare con le rappresentanze del personale se e come tali dati possono essere raccolti e utilizzati in futuro. Se si tratta di dati personali, le persone interessate devono dare il loro consenso.</p> <p><i>Proporzionalità -> Link (in tedesco)</i></p> <p>Nel Canton Zurigo, una direzione ha voluto utilizzare le valutazioni online nel processo di assunzione. Durante la valutazione, dovevano essere scattate immagini e analizzate biometricamente</p>

per garantire che la candidata o il candidato non ricevesse alcun aiuto. Il responsabile della protezione dei dati ha valutato il progetto ed è giunto alla conclusione che la creazione di immagini e la loro valutazione biometrica non erano proporzionate per prevenire comportamenti disonesti.

Referenze e conferme di lavoro -> [Link](#)

Le lavoratrici e i lavoratori che hanno un rapporto di lavoro di diritto privato hanno diritto a un certificato di lavoro che descriva le loro funzioni, le loro prestazioni e il loro comportamento. I certificati di lavoro sono importanti nel mercato del lavoro svizzero per dimostrare chiaramente le mansioni svolte. Servono come prova delle prestazioni e dell'esperienza nello sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori. Se alle lavoratrici e ai lavoratori il lavoro viene assegnato sempre più spesso in modo automatizzato, le loro prestazioni vengono misurate automaticamente e il loro comportamento non viene percepito da manager "umani", sorgono due problemi principali:

- Chi può effettuare la valutazione personale della/del dipendente necessaria per il certificato di lavoro, in particolare per quanto riguarda il comportamento e la condotta sul posto di lavoro?
- Quali analisi (automatizzate) delle mansioni svolte, della produttività e delle prestazioni della/del dipendente possono essere incluse in un certificato di lavoro se non c'è un manager che possa fare tale valutazione? Come si fa a garantire che tale referenza sia favorevole?

Per garantire che i datori di lavoro continuino a rispettare l'obbligo di fornire certificati di lavoro, tali questioni dovrebbero essere

	chiarite al momento dell'introduzione dei relativi sistemi algoritmici.
Importante per le rappresentanze del personale	L'accesso al codice sorgente di un sistema ADM non deve necessariamente essere fornito in presenza di legittimi interessi di riservatezza (da parte di fornitori terzi o del datore di lavoro stesso), a meno che queste informazioni non siano necessarie per la partecipazione alla tutela della salute .
Importante per le lavoratrici e i lavoratori	Le lavoratrici e i lavoratori possono rivolgersi al proprio sindacato, ad esempio per essere accompagnate/i durante i colloqui di miglioramento delle prestazioni ("Processo di miglioramento delle prestazioni") o per far controllare un certificato di lavoro.
Collegamento ad altri moduli	/ (1.1) Rilevanza per i sindacati
Fonti e ulteriori informazioni	Datenschutzbeauftragte des Kantons Zürich (2022) «Biometrische Auswertung beim Online-Assessment» -> Link SECO (2022) «Arbeitszeugnis» -> Link Isabelle Wildhaber und Isabel Ebert (2023) «Beteiligung der Arbeitnehmenden beim Einsatz von ADM-Systemen am Arbeitsplatz» -> Link

(4) Conoscenze etiche di base

Obiettivi di questi moduli:

- / I sindacati sono consapevoli delle **questioni etiche** rilevanti relative all'uso di sistemi algoritmici che riguardano le lavoratrici e i lavoratori.

Una prospettiva etica non si occupa di stabilire se un'azione è legale o meno, ma se è moralmente giusta o sbagliata. Per classificare l'uso dei sistemi algoritmici sul posto di lavoro, occorre considerare sia i valori intrinseci che quelli procedurali o strumentali. I valori intrinseci includono, ad esempio, la giustizia e il benessere - i valori fondamentali che dovrebbero essere rispettati quando si utilizza un sistema. I valori procedurali, come la trasparenza o il controllo, possono contribuire al raggiungimento dei valori intrinseci, ma non ci si deve limitare ai soli valori procedurali. L'importanza dei valori procedurali dipende dal loro contributo ai valori intrinseci.

(4.1) Prospettiva etica sugli interessi e i rischi individuali e collettivi

Di cosa si tratta?	<p>Quali interessi e rischi individuali e collettivi sono rilevanti dal punto di vista etico?</p>
Importante per i sindacati	<p>Ci sono datori di lavoro che decidono di propria iniziativa di non utilizzare determinate applicazioni o di non utilizzare determinati dati, non necessariamente perché ciò non sarebbe conforme alla legge, ma perché si sono resi conto che non è tecnicamente possibile o eticamente consigliabile. Può quindi essere utile mostrare ai datori di lavoro non solo il quadro giuridico, ma anche la valutazione etica (e tecnica) di un'applicazione.</p>
Dettagli sul contenuto	<p>Perché i principi etici sono importanti? Mentre alcune aziende sono guidate da principi etici che sono in parte coperti dal quadro giuridico e in parte vanno oltre il quadro giuridico, altre sono chiaramente guidate dal quadro giuridico. Per le aziende che operano anche al di fuori della Svizzera, questo può portare all'utilizzo di sistemi algoritmici in Svizzera che l'azienda non utilizza o non è autorizzata a utilizzare in altri Paesi. Se queste aziende si orientassero maggiormente ai principi etici, forse tratterebbero tutti tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori allo stesso modo per ragioni di equità, indipendentemente dal Paese in cui lavorano.</p> <p>Nei sistemi algoritmici, il valore dei dati è spesso determinato dal fatto che sono aggregati. Il fatto che una singola persona limiti l'uso dei propri dati spesso non fa alcuna differenza quando si tratta di un set di dati di grandi dimensioni. Secondo la stessa logica, la responsabilità di evitare gli effetti negativi dei sistemi algoritmici non dovrebbe spettare ai singoli dipendenti.</p>

1. Preoccupazione e giustizia

Il modo in cui un gruppo viene influenzato dall'uso di un sistema algoritmico dipende dal contesto in cui il sistema viene utilizzato e dal suo funzionamento. Gli effetti negativi possono derivare sia dall'appartenenza a un determinato gruppo (età, sesso, nazionalità, ecc.) sia dalla situazione e dal contesto. Anche l'appartenenza simultanea a più gruppi (donne con passato migratorio, uomini over 50, ecc.) può portare a discriminazioni. Le disuguaglianze esistenti nella società possono essere rafforzate e causare danni, ma dall'uso delle tecnologie digitali possono derivare anche nuovi danni specifici. In linea di principio, non solo alcuni gruppi ma tutti le lavoratrici e lavoratori sono potenzialmente interessate/i. Se le lavoratrici e i lavoratori non sono pienamente coinvolti nell'uso dei sistemi algoritmici, mancheranno prospettive diverse sui potenziali effetti di questi sistemi. Ciò può comportare a svantaggiare alcuni gruppi. Occorre inoltre verificare se il set di dati utilizzato è rappresentativo per evitare conseguenze negative per determinati gruppi. Quando si utilizzano i sistemi in un contesto aziendale, è inoltre necessario verificare costantemente se è possibile evitare effetti negativi.

2. Autonomia e gestione dei propri dati

Se la posizione negoziale delle lavoratrici e dei lavoratori è indebolita dall'uso di sistemi algoritmici, l'autonomia delle lavoratrici e i lavoratori può essere limitata. Questo può accadere, ad esempio, se le decisioni sugli aumenti salariali vengono prese sulla base di un sistema algoritmico. Se le lavoratrici e i lavoratori non capiscono come si arriva a una raccomandazione di aumento salariale, è difficile per loro opporsi se non sono d'accordo.

Lo squilibrio di potere tra datori di lavoro, lavoratrici e i lavoratori

deriva spesso dalla disparità di accesso alle informazioni, che può essere esacerbata dall'uso di un sistema algoritmico, soprattutto se questo non è comprensibile per le lavoratrici e i lavoratori. La tutela della sfera privata deve andare di pari passo con la capacità di agire. Le lavoratrici e i lavoratori devono poter decidere autonomamente come vengono utilizzati i loro dati.

La sorveglianza delle lavoratrici e dei lavoratori può essere giustificata per determinati motivi, per esempio se è chiaramente ed esclusivamente per garantire la salute delle lavoratrici e dei lavoratori o se devono essere rispettati determinati processi o regole. Il monitoraggio però deve essere proporzionato e non deve limitare inutilmente la privacy delle lavoratrici e dei lavoratori, né utilizzare più dati di quanti necessari o limitare lo sviluppo delle lavoratrici e dei lavoratori. Ciò vale anche se il monitoraggio è automatizzato o effettuato con un sistema algoritmico.

3. Prevenzione dei danni

L'uso di sistemi algoritmici non deve avere alcun impatto negativo sui diritti fondamentali e lavorativi delle lavoratrici e dei lavoratori. Ciò significa anche che devono essere evitati danni alla salute, sia fisica che mentale. Devono essere evitati anche i danni collettivi alle lavoratrici e ai lavoratori, ad esempio il deterioramento della sicurezza sociale o dello sviluppo dei salario.

4. Benefici: chi ne beneficia?

Il principio fondamentale è che l'uso di sistemi algoritmici sul posto di lavoro non deve andare a vantaggio solo del datore di lavoro, ma anche delle lavoratrici e dei lavoratori.

Questo punto è particolarmente rilevante in relazione ai dati e alle infrastrutture: chi possiede questi dati collettivi e aggregati delle

	<p>lavoratrici e dei lavoratori e chi può disporre, il datore di lavoro o le lavoratrici e i lavoratori? Dopo tutto, la "proprietà" o l'accesso a questi dati può anche essere finanziariamente vantaggioso in determinate circostanze.</p>
Esempi	<p><i>Economia dei dati</i></p> <p>Collegare i dati sulle prestazioni delle lavoratrici e dei lavoratori con i dati sulla salute delle lavoratrici e dei lavoratori può avere un impatto negativo su alcuni gruppi, anche se i dati sono resi anonimi. Prendiamo ad esempio le assenze per motivi di salute e i dati sulle prestazioni: se si scopre che un certo gruppo si ammala più spesso ed è quindi meno produttivo - due esempi fittizi per illustrare questo aspetto potrebbero essere gli uomini tra i 20 e i 30 anni o le donne tra i 35 e i 45 anni - ciò può avere conseguenze negative per tutte le persone che fanno parte di questi gruppi, ad esempio se in futuro verranno assunte meno persone di questi gruppi o se non verranno più assegnate loro determinate mansioni con il presupposto che le svolgeranno meno bene. Allo stesso tempo, alcuni collegamenti di dati potrebbero essere utili per riconoscere modelli: forse un certo gruppo di lavoratrici e lavoratori si ammala più spesso perché è particolarmente rappresentato nelle posizioni a contatto con i clienti. Il riconoscimento di tali modelli non deve diventare un rischio per le lavoratrici e i lavoratori però (si veda anche "Scope creep", (2.1)).</p>
Importante per le rappresentanze del personale	<p>È importante che non solo i datori di lavoro ma anche delle lavoratrici e dei lavoratori traggano sempre vantaggio dall'uso di sistemi algoritmici sul posto di lavoro.</p>
Importante per le lavoratrici e i	<p>Le lavoratrici e i lavoratori possono ritenere ingiusto ciò che il datore di lavoro fa con i loro dati o opporsi per altri motivi. Ciò può</p>

lavoratori	<p>avere a che fare con il fatto che viola i principi etici, anche se non viola alcuna legge.</p>
Collegamento ad altri moduli	<ul style="list-style-type: none"> / (2.4) Informazioni tecniche necessarie per valutare gli effetti di un sistema -> (4.1) Informazioni che vanno oltre i requisiti legali e che devono essere disponibili per motivi etici -> (5.4) Quali di queste informazioni sono necessarie come prerequisito per un processo di partecipazione di successo? / (4.1) Quali obblighi etici ha il datore di lavoro nel coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori quando vengono utilizzati sistemi algoritmici? -> (5.2) Quali sono le conseguenze per i processi di partecipazione? / I punti (3.1), (4.1) e (5.1) trattano ciascuno degli interessi individuali e collettivi delle lavoratrici e dei lavoratori: in tutte e tre le aree, la differenza tra interessi individuali e collettivi e ciò che questo significa per le lavoratrici e i lavoratori deve essere chiaramente dimostrata. La protezione dei dati, ad esempio, si riferisce fortemente al livello individuale, ma i rischi associati ai sistemi algoritmici sono spesso collettivi e non individuali. / (1.1) Rilevanza per i sindacati
Fonti e ulteriori informazioni	<p>Julie Cohen (2023) «Doughnut Privacy: A Preliminary Thought Experiment» -> Link</p> <p>Michele Loi (2022) «Automatisierte Entscheidungssysteme im öffentlichen Sektor - Ein Impact-Assessment-Tool für die öffentliche Verwaltung» -> Link</p> <p>Isabelle Wildhaber und Isabel Ebert (2023) «Beteiligung der Arbeitnehmenden beim Einsatz von ADM-Systemen am Arbeitsplatz» -> Link</p>

(4.2) Rischi sociali derivanti dai sistemi algoritmici sul posto di lavoro

Di cosa si tratta?	Quali rischi sociali derivano dall'uso di sistemi algoritmici sul posto di lavoro?
Importante per i sindacati	Occorre tenere conto dei rischi per le lavoratrici e i lavoratori in Svizzera, non solo direttamente in relazione al singolo rapporto di lavoro.
Dettagli sul contenuto	<p>Oltre agli effetti diretti e indiretti sulle lavoratrici e i lavoratori, si devono prendere in considerazione anche i cambiamenti strutturali e gli effetti sociali più ampi che possono derivare dall'automatizzazione sul posto di lavoro. Non si tratta quindi solo di coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori in singoli casi, ma anche di considerare gli aspetti che riguardano la società nel suo complesso.</p> <p style="text-align: center;"><i>1. Automatizzazione del lavoro</i></p> <p>L'uso di sistemi algoritmici può portare all'automatizzazione di compiti che prima venivano completati dalle lavoratrici e dai lavoratori. Questi compiti non sono più svolti da persone. Ciò solleva la questione di quali compiti assumeranno le lavoratrici e i lavoratori (e come saranno qualificati per i nuovi compiti) o se una funzione sarà completamente eliminata (e come le lavoratrici e i lavoratori saranno riqualificati per le nuove funzioni in una fase iniziale). Le lavoratrici e i lavoratori devono essere in grado di sviluppare le competenze necessarie.</p> <p style="text-align: center;"><i>2. Effetti sulla qualità del lavoro</i></p> <p>Affinché l'automatizzazione sia possibile, i processi devono essere standardizzati e le informazioni devono essere registrate come punti dati in un sistema. Di conseguenza, le lavoratrici e i lavoratori possono avere un carico di lavoro maggiore quando registrano i</p>

dati. Ciò porta anche a una preferenza generale per i processi standardizzati rispetto ad altri modi di lavorare (indipendentemente dal fatto che siano effettivamente più adatti a svolgere un compito nel caso specifico). Vi è poi una preferenza per le informazioni che possono essere catturate come punti dati (rispetto a qualsiasi altra informazione che potrebbe essere successivamente considerata irrilevante).

3. Digital Divide

Come mostrano diversi rapporti (ad esempio -> [Link](#)), le disuguaglianze esistenti sul mercato del lavoro possono anche essere aumentate. Un esempio importante è la discriminazione basata sul genere:

- Le donne hanno maggiori probabilità di lavorare in settori che potrebbero essere fortemente influenzati dall'automazione attraverso l'IA generativa (soprattutto nel settore commerciale). Le loro mansioni hanno quindi maggiori probabilità di essere eliminate o modificate dall'automatizzazione.
- Il lavoro su piattaforma può comportare restrizioni per le donne o esacerbare problemi come la violenza contro le donne. Le donne che lavorano per i servizi di consegna, ad esempio, sono escluse dalla presa d'incarichi notturni per non esporle al rischio di aggressioni. Ciò limita però le loro opportunità di guadagno, soprattutto quando i lavori notturni sono meglio retribuiti.

4. Solidarietà tra i dipendenti

Un'idea molto comune è che l'uso di sistemi algoritmici sul posto di lavoro elimini dei compiti e quindi anche il carico di lavoro. Questo

	<p>può essere percepito come una minaccia per alcuni settori o come un sollievo nella vita lavorativa quotidiana. Ciò che spesso si dimentica: i grandi sistemi di IA in particolare (come l'IA generativa ChatGPT) funzionano solo perché le persone addestrano e migliorano continuamente questi sistemi.</p>
Esempi	<p><i>Trasferimento del lavoro attraverso l'IA generativa -> Link e -> Link</i></p> <p>Quando le lavoratrici e i lavoratori in Svizzera utilizzano sistemi come ChatGPT o Midjourney per risparmiare tempo e fatica, il lavoro che svolgevano prima non viene semplicemente eliminato. Viene anche trasferito o almeno parzialmente esternalizzato in Paesi a basso salario. Le condizioni di lavoro delle persone coinvolte nello sviluppo di grandi sistemi di intelligenza artificiale sono spesso psicologicamente stressanti, il lavoro è precario e mal retribuito. Se l'utilizzo di sistemi algoritmici comporta vantaggi per le lavoratrici e i lavoratori in Svizzera, è anche importante che questi vantaggi non vadano a scapito delle lavoratrici e dei lavoratori che si trovano altrove (sia in Svizzera che all'estero).</p>
Importante per le rappresentanze del personale	<p>Le rappresentanze del personale possono anche sollevare preoccupazioni più fondamentali con il datore di lavoro in merito all'uso di sistemi algoritmici sul posto di lavoro. Se questi sistemi possono portare a effetti negativi a medio e lungo termine sulla società, ciò si ripercuoterà direttamente anche sulle lavoratrici e i lavoratori.</p>
Importante per le lavoratrici e i lavoratori	<p>In particolare le lavoratrici e dei lavoratori che lavorano in aziende che sviluppano o utilizzano tali sistemi dovrebbero essere consapevoli del loro impatto sociale. Potrebbero non sentirsi coinvolti in prima persona, ma potrebbero contribuire allo sviluppo, ad esempio, di sistemi di sorveglianza che possono essere utilizzati</p>

	a loro stessi o ad altre persone.
Fonti e ulteriori informazioni	<p>Marie-Kristin Boese (2024) «Klickarbeiter für KI - Weit, weit weg vom Silicon Valley» -> Link</p> <p>ILO (2023) «Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality» -> Link</p> <p>Billy Perrigo (2023) «Exclusive: OpenAI Used Kenyan Workers on Less Than \$2 Per Hour to Make ChatGPT Less Toxic» -> Link</p>

(4.3) Attuazione pratica dei criteri etici

Di cosa si tratta?	<p>Come possono essere applicati e implementati nella pratica i criteri etici quando si applicano sistemi algoritmici sul posto di lavoro?</p>
Importante per i sindacati	<p>I sindacati possono concordare con i datori di lavoro, ad esempio nei regolamenti, il ruolo che svolgeranno nelle questioni etiche e la forma in cui tali questioni saranno affrontate (ad esempio in un commissione paritetica o come stakeholder della sostenibilità).</p>
Dettagli sul contenuto	<p>Le implicazioni etiche di un'applicazione dipendono dalla specifica implementazione e dallo specifico contesto sociale. Chiarendo le conseguenze etiche, l'obiettivo è evitare che l'uso dell'applicazione possa avere conseguenze negative per singole lavoratrici o lavoratori o gruppi di lavoratrici e lavoratori.</p> <p>L'attuazione pratica dei criteri etici deve avvenire con il seguente scopo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tracciabilità attraverso la trasparenza • Controllo tramite supervisione • Regolamentazione della responsabilità e del reporting <p>Nella pratica, i principi etici si esprimono in vari modi quando i sistemi algoritmici vengono utilizzati sul posto di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alcune analisi a livello individuale o di rete vengono omesse per evitare di trarre conclusioni sugli individui. • Per creare trasparenza, le analisi danno più peso alla tracciabilità che all'accuratezza. • Le offerte esterne devono essere esaminate criticamente per garantire che soddisfino gli standard etici e legali. • Si garantisce che le persone che utilizzano i sistemi abbiano

	<p>le necessarie competenze specialistiche.</p> <p>Esistono già diversi quadri di riferimento (Frameworks) che i datori di lavoro possono utilizzare e adattare per valutare le implicazioni etiche di un sistema algoritmico sul posto di lavoro.</p>
<p>Esempi</p>	<p><i>ESG Framework</i></p> <p>I datori di lavoro potrebbero includere le loro regole per l'utilizzo dei dati delle lavoratrici e dei lavoratori nel loro Framework ESG (Environmental, Social and Corporate Governance). Con queste regole, possono limitare consapevolmente la raccolta, la conservazione e l'utilizzo dei dati e regolamentare chiaramente in quali circostanze i dati delle lavoratrici e dei lavoratori vengono utilizzati per quali scopi e chi deve dare il proprio consenso. Dovrebbero essere regolamentati gli aspetti di governance interna (processi decisionali e responsabilità), ma idealmente anche gli aspetti sociali (squilibrio di potere tra datore di lavoro, lavoratrici e lavoratori) ed ecologici (consumo di risorse per l'archiviazione dei dati e capacità di calcolo). In questo modo, è possibile collegare in un quadro diversi criteri etici che vanno oltre il quadro legale.</p> <p>L'economia dei dati non è positiva solo per le lavoratrici e i lavoratori, in quanto i dati che li riguardano non vengono raccolti in modo indiscriminato, ma anche dal punto di vista ecologico, in quanto è necessaria meno potenza di calcolo e spazio di archiviazione.</p> <p><i>Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani -> Link</i></p> <p>I Principi Guida delle Nazioni Unite, che si basano sui diritti umani, si concentrano sugli obblighi di diligenza delle aziende. Il loro scopo è garantire il rispetto dei diritti umani. I Principi guida non sono giuridicamente vincolanti, ma sono oggi ampiamente riconosciuti.</p>

Se applicati all'uso di sistemi algoritmici sul posto di lavoro, ne seguono questi quattro passi:

- Identificare e valutare gli impatti e i rischi per i diritti umani (compresa la consultazione delle rappresentanze del personale).
- Prevenire e ridurre al minimo i rischi per i diritti umani attraverso misure di protezione adeguate quando si utilizzano i sistemi ADM.
- Monitorare costantemente l'efficacia delle misure e verificare se effettivamente riducono al minimo i rischi.
- Comunicare le misure in modo appropriato (concentrandosi in particolare sugli impatti identificati sui dipendenti).

Lista di controllo della tracciabilità Swico ->[Link](#)

Swico, una delle associazioni di categoria dell'industria informatica svizzera, ha stilato una lista di controllo per le aziende su come garantire la tracciabilità quando si utilizzano gli algoritmi. La trasparenza e la tracciabilità hanno lo scopo di rafforzare la fiducia nella digitalizzazione, soprattutto tra le persone interessate dalle decisioni algoritmiche. La lista di controllo dovrebbe specificare come viene giustificato l'uso di un algoritmo e come funziona. Dovrebbe inoltre elencare i principi etici che un'azienda segue quando utilizza sistemi algoritmici. Sebbene questa lista di controllo non sia esplicitamente destinata all'uso di sistemi algoritmici sul posto di lavoro, può essere utilizzata anche in questo ambito.

Valutazione d'impatto del Fairwork per il lavoro su piattaforma ->[Link](#)

Fairwork si impegna a garantire buone condizioni di lavoro nel lavoro su piattaforma. La valutazione si basa su cinque criteri:

	<ul style="list-style-type: none"> • Salari equi che tengano conto anche dei costi derivanti dall'essere attivi sulla piattaforma • Condizioni di lavoro che riducano al minimo i rischi derivanti dal lavoro in piattaforma (ad es. incidenti o rapine) • Contratti equi con condizioni chiare e trasparenti e informazioni chiare quando le condizioni cambiano • Gestione equa e senza discriminazioni • Equa rappresentanza con libertà di riunione che contrasta l'individualizzazione del lavoro in piattaforma
Importante per le rappresentanze del personale	<p>In molte aziende sono già in corso processi di governance ed etica (ad esempio nei settori della sostenibilità o del controlling), nei quali potrebbero essere integrate anche valutazioni dell'impatto etico dei sistemi algoritmici sul posto di lavoro.</p>
Importante per le lavoratrici e i lavoratori	<p>L'impatto positivo o negativo di una tecnologia sulle lavoratrici e i lavoratori dipende da come e in quale contesto viene utilizzata.</p>
Fonti e ulteriori informazioni	<p>Fairwork (2022) «Location-based Platform Work Principles» -> Link</p> <p>Peter Kels und Uwe Vormbusch (2020) «People Analytics im Personalmanagement: Auf dem Weg zur automatisierten Entscheidungskultur?» -> Link</p> <p>Michele Loi (2022) «Automatisierte Entscheidungssysteme im öffentlichen Sektor - Ein Impact-Assessment-Tool für die öffentliche Verwaltung» -> Link</p> <p>Swico (2023) «Merkblatt Nachvollziehbarkeit von Algorithmen» -> Link</p>

	Isabelle Wildhaber und Isabel Ebert (2023) «Beteiligung der Arbeitnehmenden beim Einsatz von ADM-Systemen am Arbeitsplatz» -> Link
--	--

(5) Processi di partecipazione

Obiettivi di questi moduli:

- / I sindacati conoscono la base giuridica per la partecipazione all'uso di sistemi algoritmici sul posto di lavoro.
- / I sindacati sono in grado di delineare e pianificare i **processi di partecipazione**.
- / I sindacati sono in grado di formulare requisiti che garantiscano la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e la considerazione dei loro interessi nella pianificazione, nello sviluppo, nell'introduzione e nella revisione dei sistemi algoritmici sul posto di lavoro.

Quando i datori di lavoro utilizzano questi sistemi per influenzare le decisioni prese delle lavoratrici e dei lavoratori o le decisioni che li riguardano, l'**obiettivo** deve essere quello di **proteggere e rafforzare i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e la loro autonomia**. Le lavoratrici e i lavoratori devono poter contribuire con i propri interessi e partecipare attivamente all'introduzione e alla gestione di un sistema.

Le lavoratrici e i lavoratori devono essere in grado di comprendere e valutare l'impatto dei sistemi algoritmici sulla forza lavoro e sulla società in modo olistico ed etico, non solo in relazione a loro stessi come individui. Alle lavoratrici e ai lavoratori devono essere fornite informazioni, capacità e strumenti che consentano loro di difendere i propri diritti e interessi in modo sostenibile e durante l'intero ciclo di vita di un sistema. Quando si utilizzano i sistemi algoritmici, i sindacati devono assicurarsi che i processi di partecipazione esistenti non vengano compromessi e che, ove necessario, vengano istituite nuove forme di partecipazione.

Come dimostrano diverse indagini condotte in Svizzera presso aziende, lavoratrici e lavoratori, quasi la metà delle lavoratrici e dei lavoratori non sa quali sistemi algoritmici vengono utilizzati sul posto di lavoro. La maggior parte delle aziende non ottiene un consenso specifico da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, né consulta le persone interessate. Vi è quindi una grande necessità di intervenire per sviluppare processi di partecipazione adeguati.

(5.1) Interessi e diritti individuali e collettivi nel processo di partecipazione

<p>Di cosa si tratta?</p>	<p>Quali interessi individuali e collettivi devono essere presi in considerazione nel processo di partecipazione? Quali processi di partecipazione prevede il quadro giuridico?</p>
<p>Importanza per i sindacati</p>	<p>Le nuove tecnologie hanno un impatto sull'intera forza lavoro che va ben oltre i dati individuali. Gli attuali diritti di partecipazione sul posto di lavoro non rendono giustizia a questa situazione. I sindacati dovrebbero quindi adoperarsi per garantire che i datori di lavoro adempiano ai loro obblighi legali e, inoltre, soddisfino i requisiti etici. Il rafforzamento dei diritti di partecipazione dovrebbe anche consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di essere coinvolti nelle trasformazioni future senza la necessità di requisiti di partecipazione relativi a tecnologie specifiche.</p>
<p>Dettagli sul contenuto</p>	<p><i>1. Legge sulla partecipazione come legge quadro</i></p> <p>La rappresentanza del personale e i suoi diritti fondamentali sono regolati dalla Legge sulla partecipazione come legge quadro. Attualmente, quando si utilizzano sistemi algoritmici, le rappresentanze del personale hanno un diritto collettivo all'informazione e un diritto alla consultazione in determinate circostanze, ma non un diritto al coinvolgimento nel processo decisionale (si veda (5.3) per una distinzione tra i termini). Le deroghe ai diritti di partecipazione possono essere fatte solo a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.</p> <p>I diritti di partecipazione collettiva non possono essere rinunciati attraverso il consenso individuale. Nonostante il consenso delle rappresentanze del personale, ad esempio per il trattamento dei dati, è comunque necessario il consenso dell'individuo.</p>

In generale, tuttavia, gli interessi e i diritti collettivi non sono adeguatamente coperti dalla legge sulla partecipazione. Quando si utilizzano sistemi come l'analisi delle persone, per esempio, sarebbe opportuna una consultazione a livello collettivo. Tali applicazioni possono influenzare i sistemi generali e l'intera forza lavoro. La consultazione a livello collettivo potrebbe essere utilizzata per cercare di valutare gli effetti di una simile applicazione.

2. Protezione dei dati

La protezione dei dati è mirata al livello individuale, non su quello collettivo. Le lavoratrici e i lavoratori devono dare il loro consenso, informato, al trattamento dei loro dati personali ed essere informati della finalità. La legge sulla protezione dei dati (LPD) non si applica al trattamento dei dati anonimizzati, anche se il loro utilizzo può avere effetti collettivi (vedi **(4.1)**). Pertanto, i tentativi di rafforzare la partecipazione aziendale (vedi **(5.3)**) non devono essere effettuati tramite la protezione dei dati.

3. Protezione della salute

Quando i sistemi ADM vengono utilizzati per la sorveglianza e il controllo, le lavoratrici e i lavoratori hanno il diritto di essere **informati e di avere voce in capitolo** nell'azienda grazie alla tutela della salute. La tutela della salute fornisce quindi un contributo decisivo alla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. (Vedi anche **(2.2)** sugli effetti sulla salute e **(3.2)** sulla tutela della salute in generale).

4. Rapporti di lavoro di diritto pubblico

In questo caso si applicano diritti di partecipazione specifici. La Legge federale sul personale stabilisce che i datori di lavoro devono

	<p>consultare il personale, ad esempio, quando vengono creati o modificati sistemi di elaborazione dei dati che riguardano le lavoratrici e i lavoratori, nonché per le questioni relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro in conformità con la Legge sul lavoro. Le lavoratrici e i lavoratori devono essere informati su tutte le questioni importanti relative al personale. Norme simili esistono a livello comunale, cantonale, ecc.</p> <p>Ulteriori diritti delle lavoratrici e dei lavoratori derivano dalla <i>tutela della personalità</i> e dalla <i>protezione contro la discriminazione</i>, che non vengono qui illustrati in dettaglio.</p>
Esempi	<p><i>Participatory Data Stewardship Framework</i> ->Link</p> <p>Questo framework dell'Ada Lovelace Institut si basa sul principio secondo il quale le organizzazioni che utilizzano dati personali devono tenere conto del fatto che questi individui potrebbero essere interessati dall'uso dei dati. Poiché i dati sono essenziali per l'utilizzo di sistemi algoritmici, le lavoratrici e i lavoratori interessati devono essere coinvolti in tutte le fasi dell'utilizzo dei dati. Questo quadro può servire da esempio.</p>
Importante per le rappresentanze del personale	<p>Sebbene il quadro giuridico possa conferire alle rappresentanze del personale alcuni diritti di partecipazione collettiva in determinate circostanze, non è sufficiente a contrastare i rischi derivanti dall'uso di sistemi algoritmici a livello collettivo.</p>
Importante per le lavoratrici e i lavoratori	<p>Le lavoratrici e i lavoratori possono partecipare attraverso i loro sindacato e le loro rappresentanze del personale.</p>
Collegamento ad altri moduli	<p>/ I punti (3.1), (4.1) e (5.1) trattano ciascuno gli interessi individuali e collettivi delle lavoratrici e dei lavoratori. In tutti e</p>

	<p>tre gli ambiti, l'obiettivo è mostrare chiaramente la differenza tra interessi individuali e collettivi e ciò che questo significa per le lavoratrici e i lavoratori. La protezione dei dati, ad esempio, è fortemente legata al livello individuale, ma i rischi associati ai sistemi algoritmici sono spesso collettivi e non individuali.</p>
Fonti e ulteriori informazioni	<p>Ada Lovelace Institute (2021) «Participatory data stewardship – A framework for involving people in the use of data» ->Link</p> <p>Isabelle Wildhaber und Isabel Ebert (2023) «Beteiligung der Arbeitnehmenden beim Einsatz von ADM-Systemen am Arbeitsplatz» -> Link</p>

(5.2) Possibilità di partecipazione alle fasi di un sistema algoritmico

<p>Di cosa si tratta?</p>	<p>Quali sono le possibilità di partecipazione alle varie fasi (pianificazione, sviluppo, implementazione, revisione) di un sistema algoritmico?</p>
<p>Importante per i sindacati</p>	<p>Se i sindacati richiedono la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori nell'uso dei sistemi algoritmici sul posto di lavoro, devono già avere un'idea di come e quando questa partecipazione potrebbe avvenire.</p> <p>Bisogna anche tenere presente che molti sistemi algoritmici possono funzionare in background senza che i dipendenti ne siano a conoscenza. C'è quindi il rischio che i processi di partecipazione stabiliti non vengano più rispettati.</p>
<p>Dettagli sul contenuto</p>	<p>Quando si utilizzano sistemi algoritmici sul posto di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori devono essere coinvolti in ogni fase. Gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori non possono essere presi in considerazione attraverso una partecipazione selettiva.</p> <p><i>1. Pianificazione</i></p> <p>Nella fase di pianificazione viene definito il problema che il sistema algoritmico deve risolvere. In questa fase, la rappresentanza del personale deve essere in grado di rappresentare gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, perché vengono chiariti aspetti fondamentali del sistema, come lo portata e gli obiettivi. In questa fase si definiscono anche gli ulteriori effetti organizzativi del sistema, ad esempio perché i processi verranno ridisegnati. In questa fase, anche le rappresentanze del personale dovrebbero essere coinvolte nella preparazione delle valutazioni di impatto etico e legale. In questa fase è essenziale anche una valutazione del</p>

possibile «scope creep» (cambiamento incontrollato dell'ambito del progetto) (vedi **(2.1)**).

2. Sviluppo

I sistemi algoritmici dipendono dai **dati**. Soprattutto con i sistemi di machine learning è importante considerare con quali dati un sistema dovrebbe essere addestrato. Le lavoratrici e i lavoratori conoscono il contesto in cui i dati sono stati generati e possono quindi giudicare se sono adatti allo scopo del sistema. In questa fase devono essere chiarite anche le questioni relative alla protezione dei dati, nonché stabilire se i dati utilizzati potrebbero portare o rafforzare la discriminazione. È necessario chiarire come vengono elaborati i dati per i sistemi di machine learning, poiché spesso vengono generati punti dati mancanti, ad esempio, e ciò può rafforzare i **«Biases»** (cioè pregiudizi o tendenze).

Nella fase di addestramento del **modello** di machine learning, le rappresentanze del personale devono essere in grado di garantire: 1) che nel modello non vengano introdotti «Biases» che potrebbero nuocere alle lavoratrici e ai lavoratori e 2) che il modello sia progettato per identificare modelli di dati riconosciuti che contribuiscono agli obiettivi del sistema nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori. L'accuratezza del sistema e la sua tracciabilità devono essere valutate l'una rispetto all'altra.

3. Introduzione

Durante l'introduzione il sistema algoritmico viene utilizzato per la prima volta in un **contesto reale**. A questo punto, la rappresentanza del personale deve verificare se il sistema funziona come previsto. Il sistema deve funzionare ugualmente bene per tutti i gruppi, che sia sulla base dell'età, del sesso, della nazionalità,

	<p>ecc.</p> <p><i>4. Revisione</i></p> <p>La partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori deve continuare anche dopo l'introduzione di un sistema, in modo che possano contribuire con la loro esperienza al sistema per migliorarlo continuamente e rispondere a nuovi rischi. Nel caso dei sistemi di machine learning, ciò include anche il coinvolgimento nel «Retraining», ossia il miglioramento di un modello esistente con nuovi dati.</p> <p>L'impatto sulle lavoratrici e i lavoratori dovrebbe essere monitorato dopo l'introduzione di un sistema. Questo processo e i dati utilizzati dovrebbero essere documentati. Quando si tratta di tutela della salute, le lavoratrici e dei lavoratori hanno addirittura l'obbligo di segnalare eventuali carenze riscontrate al datore di lavoro.</p> <p>Molte aziende hanno già definito nei loro processi di digitalizzazione consolidati quando e come coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori. Tuttavia, il modo in cui vengono inclusi dipendono spesso da chi utilizza il sistema. Nel caso di sistemi che utilizzano i dati delle lavoratrici e dei lavoratori senza che essi stessi li utilizzino (in particolare le applicazioni nel settore HR), è importante che anche le lavoratrici e i lavoratori possano essere coinvolti come persone interessate.</p>
<p>Esempi</p>	<p><i>Informazioni per le lavoratrici e lavoratori</i></p> <p>Le lavoratrici e i lavoratori devono essere informati in tutte le fasi di un progetto. Dovrebbe essere chiaro alle lavoratrici e ai lavoratori quali sistemi algoritmici si trovano in quale fase (cosa è previsto e cosa è in fase di implementazione, ecc.). Se alle lavoratrici e ai lavoratori vengono chieste le loro esigenze o i loro feedback in</p>

	<p>relazione a un sistema algoritmico, devono essere in grado di capire come vengono utilizzate le loro risposte. Ad esempio, sono state apportate modifiche al sistema in seguito al feedback o il feedback ha contribuito alla decisione di non implementare il sistema? (Per la tipologia di informazioni, vedere anche (5.4)).</p> <p><i>Meccanismo di feedback durante il funzionamento</i></p> <p>I sistemi algoritmici non saranno perfetti fin dall'inizio. È necessario stabilire processi che consentano di segnalare i problemi del sistema. Le persone interessate e gli End User devono essere in grado di segnalare, correggere o contestare decisioni o raccomandazioni algoritmiche errate. Tuttavia, non tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno la necessità, il tempo o le competenze per farlo. Di conseguenza, le rappresentanze del personale o altre persone devono essere in grado di segnalare i problemi per conto delle lavoratrici e dei lavoratori, anche se non sono direttamente interessate.</p> <p><i>Coinvolgimento di specialisti esterni nella fase di sviluppo</i></p> <p>Soprattutto i sistemi complessi di machine learning richiedono competenze tecniche per poter valutare l'impatto sulle lavoratrici e i lavoratori. In particolare, quando si tratta di aspetti legati alla preparazione e all'elaborazione dei dati e alla formazione di un modello di machine learning, le rappresentanze del personale devono poter consultare esperti indipendenti.</p>
<p>Importante per le rappresentanze del personale</p>	<p>Le rappresentanze del personale dovrebbero garantire che tutte le lavoratrici e i lavoratori ricevano informazioni importanti sui sistemi algoritmici. Altri processi di partecipazione, come il coinvolgimento in una valutazione del rischio, potrebbero avvenire tramite le rappresentanze del personale e non necessariamente coinvolgere</p>

	tutti le lavoratrici e i lavoratori.
Importante per le lavoratrici e i lavoratori	Quando alle lavoratrici e ai lavoratori viene chiesto un contributo o un feedback, possono anche aspettarsi di essere informati su come il loro feedback è stato trattato.
Collegamento ad altri moduli	<p>/ (4.1) Quali obblighi etici ha il datore di lavoro nel coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori quando vengono utilizzati sistemi algoritmici? -> (5.2) Quali sono le conseguenze per sui processi di partecipazione?</p> <p>/ (1.1) Rilevanza per i sindacati</p>
Fonti e ulteriori informazioni	<p>AlgorithmWatch (2020) «Positionen zum Einsatz von KI im Personalmanagement. Rechte und Autonomie von Beschäftigten stärken – Warum Gesetzgeber, Unternehmen und Betriebsräte handeln müssen» -> Link</p> <p>Marius Gerber, Jennifer Sparr und Noemi Cuadra (2021) «People Analytics: keine Wertschöpfung ohne Werte» -> Link</p> <p>ITUC International Trade Union Confederation (2023) «Algorithmic transparency and accountability in the world of work - A mapping study into the activities of trade unions» -> Link</p> <p>Michele Loi (2021) «People Analytics muss den Menschen zugutekommen» -> Link</p> <p>Anne Mollen und Lukas Hondrich (2023) «From risk mitigation to employee action along the Machine Learning Pipeline» -> Link</p> <p>Swico (2023) «Merkblatt Nachvollziehbarkeit von Algorithmen» -> Link</p> <p>TUC Trades Union Congress (2022) «People-powered Technology – Collective Agreements and Digital Management Systems» -> Link</p>

	<p>Isabelle Wildhaber und Isabel Ebert (2023) «Beteiligung der Arbeitnehmenden beim Einsatz von ADM-Systemen am Arbeitsplatz» -> Link</p> <p>Jessica Wulf (2022) «Automatisierte Entscheidungssysteme und Diskriminierung: Ursachen verstehen, Fälle erkennen, Betroffene unterstützen» -> Link</p>
--	---

(5.3) Possibilità di partecipazione per le rappresentanze del personale e i dipendenti

<p>Di cosa si tratta?</p>	<p>Quali opportunità di partecipazione esistono per le rappresentanze del personale, le lavoratrici e i lavoratori? Quali sono obbligatorie e quali dovrebbero essere richieste?</p>
<p>Importante per i sindacati</p>	<p>Sebbene i sindacati stessi non abbiano alcun diritto di partecipazione all'interno dell'azienda ai sensi della Legge sulla partecipazione, possono sostenere e consigliare le rappresentanze del personale nell'esercizio dei loro diritti di partecipazione. Possono anche stabilire corrispondenti diritti di partecipazione attraverso i contratti collettivi di lavoro (vedi punto 5.5.).</p>
<p>Dettagli sul contenuto</p>	<p>Esistono diversi tipi di partecipazione sul posto di lavoro per la rappresentanza del personale:</p> <p>1. Informazioni a livello aziendale, con cui il datore di lavoro informa le lavoratrici e i lavoratori.</p> <p>Secondo la Legge sulla partecipazione, i datori di lavoro hanno l'obbligo di informare le rappresentanze del personale in modo tempestivo e completo sulle questioni di cui hanno bisogno per svolgere i loro compiti. I sistemi ADM generalmente interessano interi reparti o aziende, motivo per cui le rappresentanze del personale devono essere informate.</p> <p>Quando si utilizzano sistemi algoritmici, tutte le persone che entrano in contatto con il sistema lungo la catena del valore dovrebbero essere informate sugli obiettivi, lo scopo e la funzionalità del sistema. Una comprensione di base delle aree di applicazione di un sistema algoritmico è anche un prerequisito per forme di partecipazione più ampie, come la consultazione.</p>

Anche nei casi in cui ciò non è esplicitamente previsto dalla legge: a seconda della portata di un sistema algoritmico, ha senso che le lavoratrici e i lavoratori non solo siano informati, ma anche consultati o addirittura possano avere voce in capitolo nel processo decisionale (codecisione). (Si veda il **paragrafo 5.6** sul valore aggiunto per i datori di lavoro).

2. Consultazione o consultazione a livello aziendale - qui il datore di lavoro ottiene le opinioni e i suggerimenti delle lavoratrici e dei lavoratori, ma questi non hanno carattere vincolante per le decisioni.

Il diritto alla consultazione esiste per quanto riguarda la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori. In particolare, i sistemi ADM utilizzati per la sorveglianza sono soggetti a consultazione. I sistemi che possono essere utilizzati per la sorveglianza devono essere progettati in modo da non compromettere la salute e la libertà di movimento delle lavoratrici e dei lavoratori. Le lavoratrici e i lavoratori devono essere coinvolti per garantire che l'uso del sistema di sorveglianza sia autorizzato. (Vedi anche **(2.2)** sugli effetti sulla salute e **(3.2)** sulla tutela della salute in generale).

La consultazione può assumere varie forme. Un'udienza consente alle lavoratrici e ai lavoratori di formulare proposte, mentre durante una consulenza si svolge un dialogo tra il datore di lavoro e le lavoratrici e i lavoratori.

3. Il coinvolgimento nel processo decisionale a livello aziendale, in base al quale il datore di lavoro non solo ascolta le lavoratrici e i lavoratori, ma li coinvolge nella decisione o devono dare il proprio consenso. La legge non prevede il coinvolgimento nel processo decisionale in relazione alla sorveglianza sul posto di

	<p>lavoro.</p> <p>4. La partecipazione a livello aziendale, ad esempio attraverso l'implicazione di una rappresentanza del personale nel Consiglio di amministrazione. Ciò non esiste a livello legale in Svizzera.</p> <p>Volontarietà: quando si tratta di partecipazione sul posto di lavoro, è necessario tenere presente che in un rapporto di lavoro esiste uno squilibrio di potere tra datore di lavoro e dipendenti. In realtà il consenso individuale volontario - ad esempio per l'utilizzo di dati personali - non è quasi mai veramente volontario. Per compensare questo squilibrio di potere, il consenso deve essere dato anche a livello collettivo. Ciò significa che i singoli dipendenti devono temere meno conseguenze negative se, ad esempio, non vogliono utilizzare un sistema algoritmico.</p>
<p>Esempi</p>	<p><i>Super User vs. End User vs. parti interessate: chi è coinvolto esattamente?</i></p> <p>In pratica, le aziende spesso coinvolgono le lavoratrici e i lavoratori che stanno utilizzando un sistema o che lo utilizzeranno in futuro, i cosiddetti End User. In alcuni casi, vengono coinvolti solo i cosiddetti Super User (superutenti): i singoli dipendenti che utilizzano o testano un sistema forniscono il loro feedback. Questo può avere senso dal punto di vista dei programmatori: i Super User sono forse più bravi a formulare un feedback rispetto a un dipendente comune. Tuttavia, questo non sostituisce il coinvolgimento formale delle lavoratrici e dei lavoratori previsto dal diritto del lavoro. Tale processo non dovrebbe coinvolgere i Super User, ma piuttosto una rappresentanza del personale eletta. Inoltre, devono essere coinvolti tutti gli interessati, non solo gli utenti di un sistema. Ad</p>

	<p>esempio, le rappresentanze del personale potrebbero essere coinvolte in progetti pilota invece di coinvolgere (solo) i Super User.</p> <p><i>Formulare aspettative realistiche su una tecnologia</i></p> <p>Le lavoratrici e i lavoratori che lavorano nella logistica, per esempio, sono consapevoli che la misurazione della produttività fa parte, in una certa misura, del rapporto di lavoro. Se si vuole introdurre un sistema algoritmico per misurare la produttività, le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori nei confronti di un tale sistema devono basarsi su ciò che è ragionevole e realistico. In altre parole, mentre può non essere realistico che il sistema non utilizzi il GPS per tracciare le consegne, ad esempio, può essere ragionevole aspettarsi che il GPS non tracci le lavoratrici e i lavoratori stessi, o che non vengano tracciati durante le pause o al di fuori dell'orario di lavoro.</p> <p><i>"Campagna culturale" per l'utilizzo dei dati delle lavoratrici e dei lavoratori</i></p> <p>Per migliorare la comprensione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori di quali dati vengono utilizzati e per quali scopi, le aziende potrebbero organizzare una cosiddetta "campagna culturale". Anche se un'azienda aderisce alla protezione dei dati, può essere utile per la fiducia delle lavoratrici e dei lavoratori nel datore di lavoro comunicare in modo trasparente e comprensibile come vengono utilizzati i loro dati, al di là dei requisiti della protezione dei dati. Sarebbe anche importante specificare come non verranno utilizzati i dati.</p>
<p>Importante per le rappresentanze del</p>	<p>Molti dei rischi derivanti dall'uso di sistemi algoritmici sul posto di lavoro vanno oltre l'individuo. Di conseguenza, questi rischi non</p>

personale	<p>possono essere ridotti attraverso il consenso delle persone interessate (i cui dati confluiscono nel sistema). È quindi necessario anche un consenso collettivo, che tenga conto dei rischi collettivi.</p>
Importante per le lavoratrici e i lavoratori	<p>I contratti di lavoro spesso contengono un consenso generale delle lavoratrici e dei lavoratori al trattamento dei loro dati. Potrebbe essere utile che le lavoratrici e i lavoratori chiedano alla loro rappresentanza del personale o al datore di lavoro quali sistemi sono coperti da tale consenso.</p>
Fonti e ulteriori informazioni	<p>Isabelle Wildhaber und Isabel Ebert (2023) «Beteiligung der Arbeitnehmenden beim Einsatz von ADM-Systemen am Arbeitsplatz» -> Link</p>

(5.4) Prerequisiti per un processo di partecipazione di successo

Di cosa si tratta?	Quali sono i prerequisiti necessari per un processo di partecipazione di successo? Come possono essere creati?
Importante per i sindacati	<p>I sindacati possono fare in modo che la partecipazione non sia un atto simbolico, un alibi, ma dia realmente potere alle lavoratrici e ai lavoratori, sostenendoli nell'esercizio dei loro diritti o fornendo loro conoscenze tecniche.</p> <p>La partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori deve avvenire in un quadro legale e basato sui diritti. La partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori (o il loro consenso) non deve legittimare applicazioni o approcci illegali o eticamente problematici.</p>
Dettagli sul contenuto	<p>Per il successo dei processi di partecipazione sono necessarie determinate condizioni quadro. Se è presente una rappresentanza del personale, questa potrebbe svolgere un ruolo centrale. Anche le lavoratrici e i lavoratori delle aziende che non hanno rappresentanze del personale però dovrebbero poter esercitare i loro diritti di partecipazione individualmente o collettivamente.</p> <p><i>1. Prerequisiti</i></p> <p>I seguenti prerequisiti sono rilevanti per un processo di partecipazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le lavoratrici e i lavoratori devono essere in grado di utilizzare il loro tempo di lavoro. • Il tempo richiesto alle lavoratrici e ai lavoratori deve essere proporzionato, ad esempio rendendo la partecipazione volontaria o solo selettiva. • Le lavoratrici e i lavoratori hanno accesso a tutte le

	<p>informazioni rilevanti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le informazioni sono fornite in una forma adeguata e comprensibile. • Esiste la possibilità di fornire un feedback in forma anonima. • C'è l'opportunità di dare un feedback come gruppo. • Il processo è moderato da una persona neutrale, in modo che il rapporto di potere tra datore di lavoro, lavoratrici e lavoratori abbia la minore influenza possibile. • Le lavoratrici e i lavoratori che partecipano volontariamente o obbligatoriamente al processo non devono subire alcuno svantaggio professionale. • È possibile coinvolgere esperti esterni che possano spiegare una situazione alle lavoratrici e ai lavoratori o ai loro rappresentanti o che possano valutare i rischi tecnici, etici o legali per fornire contributi per conto delle lavoratrici e dei lavoratori. <p><i>2. Informazioni rilevanti</i></p> <p>Le informazioni su un sistema algoritmico, che devono essere fornite in una forma adeguata e comprensibile, comprendono i seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quali sono gli obiettivi e lo scopo dell'utilizzo del sistema? • Su quali funzionalità tecniche si basa il sistema algoritmico? Quale modello viene utilizzato? • Per quali scopi vengono utilizzate le analisi risultanti? • Quali decisioni o raccomandazioni vengono prese sulla base
--	---

	<p>delle analisi?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quali dati delle lavoratrici e dei lavoratori confluiscono nel sistema? • Dove e per quanto tempo vengono conservati i dati? • Quali valutazioni d'impatto sono state effettuate? • Quali rischi sono stati identificati? • Quali misure di minimizzazione del rischio sono previste? <p><i>3. Conoscenze antecedenti</i></p> <p>Le rappresentanze del personale, le lavoratrici e i lavoratori devono avere le seguenti conoscenze precedenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Comprensione dei principi etici e della loro rilevanza per nell'uso di sistemi algoritmici sul posto di lavoro (cfr. punto 4). 2) Conoscenza dei diritti rilevanti delle lavoratrici e dei lavoratori (cfr. punto 3). 3) Comprensione tecnica di base del funzionamento dei sistemi algoritmici (vedi (2)) 4) Se necessario, le competenze digitali necessarie per partecipare a un processo di partecipazione digitale. <p>Il sindacato e le rappresentanze del personale devono anche essere in grado di indicare alle lavoratrici e ai lavoratori quali domande dovrebbero porre per ottenere le informazioni pertinenti sui sistemi algoritmici e sul loro utilizzo.</p> <p><i>4. Ostacoli</i></p> <p>Ci sono anche diversi fattori che rendono più difficile il successo del processo di partecipazione:</p>
--	--

	<p>1) Potrebbe esserci un conflitto di interessi tra la trasparenza del processo e la protezione dei dati delle lavoratrici e dei lavoratori.</p> <p>2) Le lavoratrici e i lavoratori non hanno interesse a partecipare al processo di partecipazione o ad acquisire le conoscenze necessarie.</p> <p>Idealmente, i processi di partecipazione si sviluppano continuamente e si consolidano nel tempo. In questo modo, diventa una routine e una cosa ovvia per tutti le persone coinvolte. Il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori potrebbe anche essere stabilito come parte del processo di governance.</p>
Esempi	<p><i>Evitare le applicazioni con Blackbox (scatola nera)</i></p> <p>Con le cosiddette applicazioni Blackbox, non è chiaro quali dati delle lavoratrici e dei lavoratori confluiscono nel modello esattamente, come vengono ponderati e su quali dati si basa una raccomandazione o una dichiarazione. Per garantire che un sistema algoritmico sia comprensibile e spiegabile, le applicazioni Blackbox dovrebbero essere evitate sul posto di lavoro.</p> <p><i>Valutazioni d'impatto continue</i></p> <p>Le valutazioni d'impatto costituiscono un'importante base informativa per i processi di partecipazione. Tuttavia, devono essere condotte in maniera continuativa, in modo da poter essere consultati anche durante le operazioni in corso.</p> <p><i>Chiudere i cicli di feedback</i></p> <p>Se le rappresentanze del personale, le lavoratrici e i lavoratori vengono intervistati, consultati o coinvolti in altro modo in un determinato momento, devono anche essere informati dei risultati.</p>

	<p>In questo caso è molto importante una comunicazione chiara da parte del datore di lavoro.</p> <p><i>Conoscenze metodologiche</i></p> <p>Le rappresentanze del personale possono proporre modalità di coinvolgimento alle lavoratrici e ai lavoratori. Se le lavoratrici e i lavoratori non si sono ancora formati un'opinione su determinati argomenti (ad esempio, quali rischi comporta per il collettivo l'uso volontario di fitness tracker da parte dei singoli dipendenti), si potrebbe ricorrere al metodo del «Deliberative Polling» (sondaggio deliberativo). In primo luogo, si chiede ai partecipanti la loro opinione. Dopo un contributo sostanziale e un dibattito, vengono nuovamente intervistati. In questo modo è possibile raggiungere un consenso anche su argomenti complessi. -> Link</p>
<p>Importante per le rappresentanze del personale</p>	<p>A seconda della composizione dell'organo di rappresentanza del personale, può essere opportuno che i singoli membri si familiarizzino con il tema dei sistemi algoritmici sul posto di lavoro e assumano la guida dei processi di partecipazione in questo ambito.</p>
<p>Importante per le lavoratrici e i lavoratori</p>	<p>Anche se non è presente una rappresentanza del personale, le lavoratrici e i lavoratori hanno il diritto di partecipare, sia individualmente che collettivamente. Il datore di lavoro deve creare le condizioni quadro per farlo.</p>
<p>Collegamento ad altri moduli</p>	<p>/ (2.4) Informazioni tecniche necessarie per valutare l'impatto di un sistema -> (4.1) Informazioni che vanno oltre i requisiti legali e che devono essere disponibili per motivi etici -> (5.4) Quali di queste informazioni sono prerequisiti per un processo di partecipazione di successo?</p>

Fonti e ulteriori informazioni	Isabelle Wildhaber und Isabel Ebert (2023) «Beteiligung der Arbeitnehmenden beim Einsatz von ADM-Systemen am Arbeitsplatz» -> Link Wikipedia «Deliberative Polling» -> Link
---------------------------------------	--

(5.5) Inclusione nei negoziati CCL

<p>Di cosa si tratta?</p>	<p>Come può essere affrontata la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori all'uso di sistemi algoritmici sul posto di lavoro nelle trattative sul contratto collettivo di lavoro? Quali aspetti dovrebbero essere presi in considerazione?</p>
<p>Importante per i sindacati</p>	<p>La partecipazione dei sindacati e delle rappresentanze del personale nell'uso dei sistemi algoritmici può essere regolato nel partenariato sociale al di là del quadro giuridico.</p>
<p>Dettagli sul contenuto</p>	<p>I contratti collettivi di lavoro (CCL) vengono negoziati tra datori di lavoro e sindacati. In questo modo è possibile colmare le lacune legali o estendere i diritti esistenti. I CCL potrebbero includere disposizioni aggiuntive sugli obblighi dei datori di lavoro di proteggere delle lavoratrici e dei lavoratori dai rischi psicosociali per la salute o disposizioni sulla protezione della privacy delle lavoratrici e dei lavoratori. In particolare, si potrebbe limitare l'uso di sistemi di sorveglianza o ADM sul posto di lavoro. Si possono anche concordare diritti di partecipazione che vanno oltre il quadro giuridico.</p> <p style="text-align: center;"><i>1. Competenze delle lavoratrici e dei lavoratori (vedi anche (4.2))</i></p> <p>Le misure di formazione svolgono un ruolo importante nel mitigare o evitare gli effetti negativi dei sistemi algoritmici sulle lavoratrici e i lavoratori. Il CCL potrebbe stabilire che l'introduzione di sistemi algoritmici deve essere accompagnata da adeguate misure di formazione per le lavoratrici e i lavoratori. Si potrebbe trattare di misure che promuovono la comprensione del sistema algoritmico, facilitino il trasferimento delle lavoratrici e dei lavoratori a un altro settore di attività o promuovano le competenze generali.</p>

	<p>Non tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno le competenze digitali necessarie per partecipare alla trasformazione digitale e poterne beneficiare. A volte le lavoratrici e i lavoratori devono sviluppare nuove competenze se i loro compiti attuali cambiano a causa dell'uso della tecnologia, se devono usare e gestire loro stessi questa tecnologia o se le loro attività cambiano radicalmente o devono acquisire un nuovo profilo professionale. I datori di lavoro hanno la responsabilità di consentire loro di acquisire queste competenze e i sindacati svolgono un ruolo centrale nell'esigere questo dai datori di lavoro e/o nel fornire offerte corrispondenti.</p> <p style="text-align: center;"><i>2. Proprietà dei dati e infrastruttura</i></p> <p>I benefici e il valore dei sistemi algoritmici utilizzati sul posto di lavoro dipendono in larga misura dai dati utilizzati. Se questi dati provengono delle lavoratrici e dei lavoratori, anche le lavoratrici e i lavoratori devono poter beneficiare dell'uso di questi dati. Un CCL potrebbe contenere disposizioni che stabiliscono che questi dati appartengono (anche) alle lavoratrici e ai lavoratori. Ad esempio, si potrebbe creare un «Data Trust» (fiducia nei dati). La situazione è simile per quanto riguarda l'infrastruttura necessaria: se si stabilisce che questa appartiene (anche) alle lavoratrici e ai lavoratori, questi ultimi hanno un'influenza su come viene utilizzata e ampliata.</p>
<p>Esempi</p>	<p><i>CCL tra syndicom, transfair e Planzer -> Link</i></p> <p>L'azienda di logistica Planzer è stata pesantemente criticata nel dicembre 2022 perché delle lavoratrici e dei lavoratori hanno denunciato ai media le cattive condizioni di lavoro. Tra le altre cose, si sono lamentati di un algoritmo che determinava i percorsi. Il nuovo CCL, negoziato nel 2023, si applica alle lavoratrici e ai</p>

	<p>lavoratori della Planzer Paket. Tra le altre cose, sono stati definiti i diritti di partecipazione del personale addetto alle consegne. In questo modo, l'azienda vuole anche inviare un chiaro segnale che le lavoratrici e i lavoratori lavorano in buone condizioni.</p> <p><i>Codice sull'utilizzo dei dati dei dipendenti delle FFS</i></p> <p>Nel settembre 2023 le FFS e i sindacati hanno adottato un codice che stabilisce i principi per l'utilizzo dell'intelligenza artificiale con i dati delle lavoratrici e dei lavoratori. Tra gli argomenti trattati nel codice figurano la protezione e la sicurezza dei dati, la trasparenza, le fonti di dati in relazione al rapporto di lavoro e il valore aggiunto individuale per le lavoratrici e i lavoratori. È previsto un reporting annuale, e in caso di disaccordi è prevista una procedura di escalation congiunta.</p> <p><i>Regolamento sui principi degli Smart Data alla Swisscom -> Link</i></p> <p>Dal 2018, il CCL tra Swisscom, syndicom e transfair include il regolamento dei principi «Regolamento sui principi dei dati intelligenti». Questo ha lo scopo di regolamentare l'utilizzo dei dati personali nei sistemi algoritmici. Contiene punti relativi ai principi, agli scopi del trattamento e al consenso delle lavoratrici e dei lavoratori. Definisce inoltre le informazioni che le lavoratrici e i lavoratori ricevono sull'utilizzo dei loro dati e i diritti di cui godono (come il diritto di far rivedere una decisione automatizzata da una persona competente).</p>
<p>Importante per le rappresentanze del personale</p>	<p>Le trattative CCL possono essere una buona occasione per rafforzare in modo proattivo i processi di partecipazione relativi ai sistemi algoritmici sul posto di lavoro, anche se esistono (ancora) piani concreti per tali sistemi in azienda.</p>

Importante per le lavoratrici e i lavoratori	<p>Se le lavoratrici e i lavoratori hanno esigenze o preoccupazioni relative all'uso di sistemi algoritmici sul posto di lavoro che vanno al di là del quadro giuridico, è possibile includerle nelle negoziazioni del CCL attraverso le rappresentanze del personale e il sindacato.</p>
Fonti e ulteriori informazioni	<p>Swisscom (2018) «Reglement "Smart-Data"-Grundsätze» -> Link</p> <p>syndicom (2023) «GAV für die Zusteller:innen von «Planzer Paket»» -> Link</p> <p>Isabelle Wildhaber und Isabel Ebert (2023) «Beteiligung der Arbeitnehmenden beim Einsatz von ADM-Systemen am Arbeitsplatz» -> Link</p>

(5.6) Valore aggiunto per il datore di lavoro

<p>Di cosa si tratta?</p>	<p>Qual è il valore aggiunto per i datori di lavoro se coinvolgono le lavoratrici e i lavoratori nella pianificazione, nello sviluppo, nell'introduzione e nella revisione dei sistemi algoritmici attraverso adeguati processi di partecipazione?</p>
<p>Importante per i sindacati</p>	<p>I sindacati possono mostrare ai datori di lavoro perché non solo è importante per le lavoratrici e i lavoratori essere coinvolti, ma anche perché ha senso da un punto di vista strategico e aziendale. Poiché non tutte le aziende sono consapevoli dei diritti collettivi previsti dalla Legge sulla partecipazione, i sindacati possono sensibilizzare i lavoratori su questo tema nell'ambito del partenariato sociale.</p> <p>Se, per ragioni strategiche, i datori di lavoro non vogliono condividere le informazioni su un sistema pianificato o in uso con tutti le lavoratrici e i lavoratori interessati, devono soppesare questa decisione strategica con i vantaggi di un coinvolgimento trasparente e ampio del personale.</p>
<p>Dettagli sul contenuto</p>	<p><i>1. Investimenti mirati</i></p> <p>Come la maggior parte dei progetti IT, anche i sistemi algoritmici comportano costi più o meno elevati. L'implementazione può essere complicata e richiedere molto tempo. I sistemi che utilizzano il machine learning, in particolare, spesso non superano la fase detta di Proof-of-concept, perché non funzionano più in ambiti applicativi reali. Dal punto di vista aziendale, dovrebbe essere utile per il datore di lavoro determinare il più presto possibile se lo sforzo di introdurre un sistema algoritmico vale la pena. Se le lavoratrici e i lavoratori vengono coinvolti fin dalle prime fasi, possono utilizzare le loro competenze tecniche per valutare se</p>

l'investimento previsto è sensato e efficace.

Se i sistemi vanno a vantaggio anche delle lavoratrici e dei lavoratori, l'investimento vale ancora di più. Per scoprire quali sono le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e quali potenziali vantaggi i sistemi hanno per loro, è necessario coinvolgere anche loro.

2. Sistemi che funzionano meglio

Anche in questo caso, la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori è importante per ragioni aziendali. Quando si utilizzano i dati delle lavoratrici e dei lavoratori, questi ultimi possono valutare quali punti dati sia opportuno utilizzare. Nel caso di sistemi che influenzano i processi lavorativi, le lavoratrici e i lavoratori capiscono meglio i sistemi grazie al loro coinvolgimento. Quindi non solo sanno come usare i sistemi (per farli funzionare), ma anche come migliorare il funzionamento del sistema nel tempo (ad esempio, incorporando nuovi dati). (Per maggiori dettagli si veda il **punto 2.3**).

Un processo partecipativo porta anche a una migliore comprensione delle questioni pratiche ed etiche, in quanto vengono inclusi diverse prospettive.

3. Accettazione e fiducia

L'uso di sistemi algoritmici non dovrebbe essere giustificato solo alla Direzione (vantaggi per l'azienda), ma anche alle lavoratrici e ai lavoratori (trasparenza, protezione dei dati, etica dei dati).

L'accettazione dei sistemi aumenta quando le lavoratrici e i lavoratori vengono coinvolti in modo adeguato nelle varie fasi di un sistema algoritmico. Se le lavoratrici e i lavoratori comprendono lo scopo e, a un livello tecnico adeguato, il funzionamento di un

sistema, contribuiscono a creare comprensione, fiducia e a ridurre i timori. Se le lavoratrici e i lavoratori comprendono i sistemi, possono anche capire i limiti tecnici del sistema e ciò di cui i sistemi possono o non possono essere ritenuti "responsabili".

La scarsa accettazione può persino portare le lavoratrici e i lavoratori a cercare deliberatamente di ingannare i sistemi. Una comunicazione trasparente sugli obiettivi e sul funzionamento di un sistema e l'opportunità di coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori possono contrastare questo fenomeno.

4. Requisiti legali e principi etici

I datori di lavoro devono soddisfare i requisiti di legge in materia di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Se i processi partecipativi vengono istituiti per i casi in cui sono richiesti dalla legge, possono anche essere applicati più ampiamente. In questo modo, i datori di lavoro potrebbero non solo adempiere ai loro obblighi legali, ma anche andare oltre i propri obblighi legali e adempiere alle loro responsabilità etiche come datore di lavoro. Il coinvolgimento delle persone interessate dovrebbe sempre far parte della valutazione etica di un sistema.

Spesso non è facile rendere operative le varie leggi pertinenti (ad esempio, quale legge deve essere applicata e quando). Se i processi di partecipazione sono generalmente stabiliti, gli obblighi legali sono spesso tutti coperti. Inoltre, è stato dimostrato, soprattutto nell'ambito della tutela della salute, che **la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ha un effetto positivo sulla salute.** Anche la discriminazione o la sorveglianza non necessaria possono avere un impatto negativo sulla salute del personale. Se la partecipazione, direttamente o indirettamente, fa sì che le lavoratrici e i lavoratori si assentino meno spesso per malattia

	(perché la partecipazione può ridurre al minimo i rischi dannosi per la salute), anche il datore di lavoro ne trae vantaggio.
Esempi	<p><i>Cosa succede quando la partecipazione funziona bene</i></p> <p>I datori di lavoro traggono vantaggio quando i sistemi funzionano meglio e sono quindi più convenienti come investimento. Diminuiscono anche i rischi di danni alla reputazione. Le lavoratrici e i lavoratori che si fidano del proprio datore di lavoro e sanno come vengono utilizzati i loro dati e quali sistemi vengono utilizzati non hanno motivo di fare commenti negativi sul proprio datore di lavoro in questo contesto.</p> <p><i>Cosa succede se la partecipazione non funziona bene</i></p> <p>Non importa quanto bene funzioni il sistema algoritmico, se le lavoratrici e i lavoratori non lo accettano, non avrà successo. Ad esempio, se le lavoratrici e i lavoratori ritengono che la propria autonomia sia troppo limitata, è probabile che boicottino un sistema.</p>
Importante per le rappresentanze del personale	Molte aziende utilizzano sistemi di «People analytics», ad esempio, per perseguire determinati obiettivi: aumentare la soddisfazione delle lavoratrici e dei lavoratori o ridurre le fluttuazioni del personale. Se gli obiettivi legati alle lavoratrici e ai lavoratori devono essere raggiunti attraverso l'uso di un sistema algoritmico, l'uso di questo sistema non deve avere un effetto controproducente (ad esempio, minando il rapporto di fiducia tra datore di lavoro, lavoratrici e lavoratori).
Importante per le lavoratrici e i lavoratori	Le lavoratrici e i lavoratori possiedono importanti competenze specialistiche derivanti dal loro contesto lavorativo, che possono essere importanti per il funzionamento dei sistemi algoritmici.

	<p>Possono classificare i dati che generano e che vengono utilizzati in un sistema. Dovrebbero quindi essere in grado di contribuire con le loro competenze in una forma appropriata.</p>
Collegamento ad altri moduli	<p>/ (2.3) Quali sono i vantaggi tecnici del coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori? -> (5.6) Valore aggiunto per i datori di lavoro</p> <p>/ (1.1) Importanza per i sindacati</p>
Fonti e ulteriori informazioni	<p>Ada Lovelace Institute (2021) «Participatory data stewardship – A framework for involving people in the use of data» ->Link</p> <p>Peter Kels und Uwe Vormbusch (2020) «People Analytics im Personalmanagement: Auf dem Weg zur automatisierten Entscheidungskultur?» -> Link</p> <p>Michele Loi (2021) «People Analytics muss den Menschen zugutekommen» -> Link</p> <p>Christina Vogler (2024) «KI und die Gefahr der Selbstoptimierung» -> Link</p> <p>Isabelle Wildhaber und Isabel Ebert (2023) «Beteiligung der Arbeitnehmenden beim Einsatz von ADM-Systemen am Arbeitsplatz» -> Link</p>

Impressum

“Algoritmi sul posto di lavoro: abilitare i dipendenti - consentire la partecipazione”

Bettina Dürr

Febbraio 2024

Disponibile online su: <https://algorithmwatch.ch/it/sindacati-sugli-algoritmi-sul-posto-di-lavoro/>

Editore:

AlgorithmWatch CH

Fabrikstrasse 17

8005 Zurigo

Svizzera

info@algorithmwatch.ch - <https://algorithmwatch.ch>

In collaborazione con:

syndicom

Sindacato dei media e della comunicazione

Monbijoustrasse 33

3001 Berna

Svizzera

info@syndicom.ch - <https://syndicom.ch>

Traduzione: Marc Rezzonico

Tranne ove specificato altrimenti, i contenuti di questo sito sono a licenza Creative Commons
Attribuzione 4.0 Internazionale (CC BY 4.0).

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.it>