

PER UN NUOVO UMANESIMO DIGITALE E DEL LAVORO

LINEE GUIDA E PROPOSTE DI POLICY

SCENARIO E OBIETTIVI

Come altri Paesi del G7, l'Italia attraversa una grande trasformazione storica: il calo delle nascite, l'invecchiamento della popolazione, il disallineamento tra domanda e offerta nel mercato del lavoro e la crescente necessità di competenze digitali avanzate, richiedono una risposta strategica e coordinata da parte delle istituzioni, delle imprese e della società civile. Se non affronteremo questi fenomeni con politiche pubbliche adeguate, rischiamo di compromettere la competitività, la coesione sociale e la sostenibilità del welfare, ovvero i pilastri del nostro modello di benessere.

Nella maggior parte dei casi, il successo di un'organizzazione oggi viene definito in termini numerici (produttività, efficienza, metriche di performance...), ma l'esperienza della pandemia ci ha insegnato che esistono diversi aspetti del lavoro che non possono essere misurati esclusivamente con criteri quantitativi. Ad esempio, la capacità di ascoltare le esigenze dei dipendenti durante il "lockdown" si è rivelata cruciale per creare ambienti di lavoro in cui le persone si sentissero rispettate e valorizzate - un fenomeno che non può essere facilmente quantificato o replicato da una macchina¹.

Valori come il benessere dei dipendenti (*wellbeing*), la creatività, l'empatia e il pensiero critico sono essenziali per costruire ambienti di lavoro inclusivi e sostenibili, e richiedono la valorizzazione del "fattore umano" per essere riconosciuti e coltivati. Non è sufficiente che un'organizzazione "funzioni" bene in termini di efficienza operativa; è necessario che i lavoratori comprendano e incarnino quei valori. In un'epoca sempre più caratterizzata dall'automazione dei processi produttivi e dall'avvento dell'intelligenza artificiale, occorre riconoscere che non tutte le decisioni possono o devono essere affidate agli algoritmi; alcune scelte, soprattutto quelle che riguardano la vita e la crescita personale delle lavoratrici e dei lavoratori, richiedono un giudizio umano che non si può completamente delegare a sistemi automatizzati. Possiamo creare ambienti di lavoro molto efficienti, ma per renderli più produttivi occorre promuovere il benessere degli individui al loro interno. L'Italia ha l'opportunità di

¹ Per una primavera demografica, Fondazione Magna Carta, giugno 2024. Si veda anche Gaetano Quagliariello, *La società calda. Dall'Italia che deve crescere, una proposta per il Paese*, Rubbettino 2022.

guidare questo nuovo *umanesimo digitale*, diventando leader globale nell'adozione di una IA responsabile e inclusiva.

QUESTIONE DEMOGRAFICA E SFIDA DELLE COMPETENZE

L'intelligenza artificiale (AI) e quella generativa (Gen AI) trasformano il mondo del lavoro, generando al tempo stesso una serie di sfide e di opportunità. Nonostante i numerosi studi sull'argomento, manca ancora una visione condivisa sull'impatto che le tecnologie emergenti avranno sul futuro dell'occupazione. La Gen AI ha il potenziale di liberare un'enorme quantità di ore lavorate, con effetti rilevanti sul PIL, ma permangono incertezze sui suoi reali benefici per la produttività del lavoro².

Un aspetto centrale di questa trasformazione riguarda la questione demografica e delle competenze: l'IA può contribuire ad aumentare la produttività e migliorare la qualità di prodotti e servizi, rispondendo alla sfida dell'invecchiamento della popolazione in Paesi come l'Italia, ma per raggiungere questi obiettivi è indispensabile una maggiore alfabetizzazione digitale dei lavoratori³.

Il rapido pensionamento della forza lavoro qualificata, unito alla insufficiente creazione di nuove competenze, mette sotto pressione il mercato del lavoro. I bassi investimenti nel capitale umano e nelle tecnologie digitali aggravano la situazione, limitando le possibilità di crescita tecnologica, della

² Cfr. *AI 4 Italy: Impatti e prospettive dell'intelligenza Artificiale Generativa per l'Italia e il Made in Italy*, The European House – Ambrosetti in collaborazione con Microsoft Italia, 1° settembre 2023. Lo studio stima che l'Italia entro il 2040 perderà circa 3.7 mln di occupati, ovvero 267,8 miliardi di valore aggiunto. La Gen AI potrebbe generare, a parità di ore lavorate, fino a 312 miliardi di valore aggiunto, liberando 5,4 mld di ore lavorate, pari al 18% del PIL. Si veda anche Rossana Arcano, Alessio Capacci, Giampaolo Galli, Andrea Loreggia, *Intelligenza artificiale, produttività e il futuro del lavoro*, Osservatorio CPI, 2 aprile 2024. In questo caso, i ricercatori hanno una posizione più sfumata rispetto agli effetti della Gen AI sulla produttività del lavoro. Per un quadro generale, Michele Tiraboschi, "Una regolazione agile per il lavoro che cambia", in Emanuele Dagnino, Francesco Nespoli, Francesco Seghezzi, *La nuova grande trasformazione del Lavoro*, Adapt University Press 2017. Anche, *Intelligenza artificiale e mercati del lavoro*, Quaderni del CNEL, n. 21 2024. Per un'analisi comparata sul declino della produttività nei Paesi del G7 e sull'impatto che la IA potrebbe avere su alte, medie e basse qualifiche, Ernst Ekkehard, Rossana Merola, Daniel Samaan, *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, ILO 2018. Il documento *Advancing Cooperative AI Governance at the 2023 G7 Summit*, Store, Aprile 2023, teorizza che la produttività potrebbe aumentare fino al 40% entro il 2035, grazie ai progressi nell'automazione guidata dall'IA.

³ L'aumento della domanda di profili professionali che non trovano corrispondenza sul mercato è passato dal 32% al 47% negli ultimi due anni, vedi Natale Forlani, *Lavoro e AI, la sfida che l'Italia ora rischia di perdere*, il Sussidiario, 5 agosto 2024. Il programma strategico europeo per il 2030 pone come obiettivi minimi la diffusione delle competenze digitali di base per l'80% della popolazione, l'utilizzo di software avanzati nel 75% delle imprese e la completa digitalizzazione dei servizi pubblici. L'Italia si posiziona in ritardo rispetto agli altri Paesi UE: solo il 42% della popolazione tra i 16 e i 74 anni possiede competenze digitali di base, 12 punti sotto la media UE. Le competenze avanzate sono presenti solo nel 23% della popolazione, 11 punti sotto la media europea. Inoltre, le competenze digitali sono scarse nelle regioni meridionali (35%). Solo il 13% delle aziende con meno di 10 addetti assume personale con competenze digitali specialistiche, e solo il 19% di queste imprese promuove corsi di aggiornamento. I dati più recenti di Istat indicano che meno del 5% di tali aziende ha sperimentato l'uso della IA. Secondo il *Work Trend Index 2024* di Microsoft e LinkedIn, più del 70% dei lavoratori che usano l'AI portano i propri strumenti digitali al lavoro ("Bring Your Own AI"), spesso senza una chiara strategia aziendale. I "power user" di AI risparmiano oltre 30 minuti al giorno grazie a questa tecnologia. Sempre secondo il WTI, il 25% dei lavori del futuro sarà influenzato dall'adozione della Gen AI. Un lavoratore su quattro dovrà adattarsi al cambio di paradigma o rischiare l'obsolescenza del proprio ruolo. In compenso, si prevede la generazione di 155 milioni di nuovi posti di lavoro.

produttività e l'aumento dei salari. Per affrontare queste sfide, è essenziale adottare un approccio che tenga conto delle specificità demografiche e socioeconomiche dell'Italia.

PROPOSTE DI POLICY

Promuovere l'integrazione delle competenze complementari nei processi produttivi basati sull'intelligenza artificiale⁴.

1. Partenariati per l'innovazione. Sperimentare modelli di partenariato orientati all'innovazione per sviluppare nuove professioni, attraverso percorsi integrati di “formazione on the job”, tirocinio e *placement*, che uniscano competenze umanistiche e tecniche. Questi partenariati, coinvolgendo governo, università e imprese tecnologiche, mirano ad allineare la formazione specialistica sulla IA alle esigenze del mercato, promuovendo una crescita inclusiva e sostenibile. Le figure oggetto della ricerca della Fondazione Magna Carta:

Competenze complementari:

- **Digital Humanist** (*Ethics Consulting for AI, Gen AI Functional Consulting, Project and change management*, analisi qualitativa dei dati, comunicazione interdisciplinare, sviluppo di contenuti digitali);
- **Gen AI Designer** (UX/UI Design, sviluppo prototipi, psicologia cognitiva);
- **Formatore AI in VR e AR** (Pedagogia e didattica applicate a contesti di realtà virtuale e realtà aumentata, progettazione di esperienze immersive, *EduTech*);
- **Manager Supply Chain, Policy e Sostenibilità per le Terre Rare** (Supply Chain e logistica, gestione ambientale e sostenibilità, economia e commercio, drafting e monitoraggio legislativo, analisi di mercato).

⁴ Per l'attuazione delle proposte di policy si può tenere conto del *Programma Nazionale Giovani, Donne e Lavoro*, gestito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Si veda inoltre la *Strategia Italiana per l'Intelligenza Artificiale 2024-2026*, il Piano *Transizione 5.0*, l'articolo 24 bis del TUIR, il *Quadro Nazionale delle Qualificazioni Regionali (QNQR)*, le *Linee guida Agid per le competenze digitali professionali e-leadership* e infine il Decreto Legislativo 15 marzo 2024, n. 29. Quest'ultimo dispone misure volte a promuovere la dignità, l'autonomia, l'inclusione sociale, l'invecchiamento attivo e la prevenzione della fragilità della popolazione anziana, in particolare attraverso la Rete dei Servizi di Facilitazione Digitale finanziata dal PNRR (già ubicati nei CPI di alcune regioni italiane), come pure attraverso le istituzioni scolastiche del secondo ciclo di istruzione e di formazione (coerentemente con Piani triennali dell'Offerta Formativa - PTOF). Già dal 2021, la Ue ha adottato un approccio alla IA basato sul rischio proporzionato per bilanciare regole e sviluppo tecnologico, *European Commission, Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending certain Union legislative acts*, pp. 1-14, Brussels, 21 maggio 2021. Vedi anche *Population structure and ageing*, Eurostat, febbraio 2024.

Competenze tecnologiche:

- **Data Center Manager** (Gestione delle risorse energetiche, *Disaster Recovery Planning*, *Leadership e Team Management*);
- **AI Specialist** (*Prompt Engineering*, *LLMOps/MLOps Engineering*, *AI Research*)
- **Data Scientist** / Machine Learning Engineer;
- **Data Management & Infrastructure Specialist** (*Data Quality*, *Database Administration*, *Storage*, *Network Engineering*, *DevOps*, Automazione IT);
- **AI UX Designer / HMI Specialist** (*Design Thinking*, Accessibilità digitale);
- **AI Cybersecurity Specialist**;
- **Cloud & Edge Computing Architect**;
- **Ingegnere delle Terre Rare e sostenibilità** (Geologia e mineralogia, ingegneria Mineraria, chimica dei materiali, ingegneria dei materiali).

2. Upskilling e reskilling per lavoratori adulti e anziani. Garantire percorsi di aggiornamento (*upskilling*) e riqualificazione (*reskilling*) per i lavoratori adulti e anziani, con un focus specifico sull'intelligenza artificiale (IA) e l'intelligenza artificiale generativa (Gen AI). Valorizzando il sostegno intergenerazionale, questi percorsi debbono promuovere l'invecchiamento attivo e ridurre il divario generazionale, anche attraverso programmi di facilitazione digitale, sensibilizzazione sulla sicurezza informatica e l'uso responsabile della intelligenza artificiale generativa. Le figure oggetto della ricerca della Fondazione Magna Carta:

- Project Manager per le politiche di invecchiamento attivo;
- *Gen AI Educational Consulter*;
- Specialista in politiche del lavoro e formazione professionale;
- Esperto di *Diversity & Inclusion* digitale;
- Consulente per la sicurezza Informatica e la protezione dei dati personali;
- Specialista in comunicazione intergenerazionale.

3. Promozione del Lavoro di Cura nelle Aree Fragili. Adottare la Gen AI nel settore del lavoro di cura, specialmente nelle aree fragili e più svantaggiate (Zes Unica Mezzogiorno, aree interne, montane, agricole e periferiche), per migliorare l'assistenza domiciliare e creare nuove opportunità di impiego. Incentivare fiscalmente le famiglie e le imprese che implementano la Gen AI per l'assistenza

domiciliare, supportando la professionalizzazione del settore e rafforzando la coesione territoriale. Le figure oggetto della ricerca della Fondazione Magna Carta:

- **Care AI Specialist** (Integrazione e gestione di soluzioni IA nel settore dell'assistenza domiciliare, sviluppo di modelli IA specifici per il *caregiving*, ottimizzazione dei processi di cura attraverso l'IA)
- **Digital Caregiver** (Utilizzo di tecnologie digitali e strumenti IA per migliorare la qualità dell'assistenza, competenze in assistenza remota e monitoraggio tramite IA, alfabetizzazione digitale per il *caregiving*)
- **Remote Health AI Operator** (Gestione e monitoraggio delle soluzioni di assistenza sanitaria remota basate su AI, competenze tecniche in telemedicina e tecnologie di salute a distanza, supporto tecnico per l'uso di AI in contesti remoti)
- **Digital Community Manager** (Gestione e coordinamento di comunità digitali per l'assistenza, facilitazione dell'accesso alle tecnologie IA nelle comunità, promozione dell'inclusione digitale e supporto all'uso di IA nel *caregiving*)
- **AI Ethics Officer for Care** (uso etico della Gen AI nel lavoro di cura, valutazione delle implicazioni etiche e legali dell'AI, sensibilizzazione e formazione su pratiche etiche nell'assistenza tramite AI)

LINEE GUIDA

Essere e funzionare: il nuovo umanesimo digitale

Il lavoro non è solo un mezzo di sostentamento materiale, ma rappresenta una delle dimensioni più vitali e profonde dell'esistenza umana. La distinzione di Hannah Arendt tra *lavoro*, *opera* e *azione*, evidenzia come l'individuo possa esprimere liberamente la propria creatività, contribuendo allo sviluppo della comunità e realizzando il proprio potenziale, inteso come piena espressione delle proprie capacità umane⁵. Questa dimensione emerge, ad esempio, nel lavoro di cura e domestico, nelle relazioni che si instaurano durante i tirocini o nell'apprendistato, nel terzo settore, ma anche nei lavori più creativi dell'era 4.0, come quelli legati alla ricerca, alle start-up innovative e nei servizi di nuova generazione.

L'intelligenza artificiale generativa, con la sua capacità di automatizzare un'ampia gamma di processi, si colloca al crocevia tra l'umano e il dominio della tecnica, offrendo l'opportunità di esaltare quelle dimensioni del lavoro - creatività, empatia, pensiero critico - che trascendono gli automatismi.

⁵ Hannah Arendt, *Vita attiva. La condizione umana*, (1958) Bompiani 2017

In questo contesto, nuove figure professionali sono destinate ad assumere un ruolo essenziale come mediatori tra umano, tecnologico e sintetico. L'inclinazione a ridurre la complessità del reale a semplici schemi numerici, un rischio insito nella digitalizzazione, può impoverire le fondamenta etico-morali⁶ che caratterizzano la nostra società: l'umanista digitale emerge dunque come una figura chiave per assicurare che la tecnica non prenda il sopravvento sull'umano, bensì ne valorizzi l'interpretazione soggettiva, la creatività, l'intuizione e la facoltà di giudizio, ovvero i fondamenti del discorso epistemologico e dell'autenticità dell'esperienza umana⁷.

Le cosiddette “competenze complementari” vanno oltre la conoscenza tecnica degli strumenti digitali, estendendosi all'analisi del significato più profondo della storia delle relazioni tra uomo e macchina, delle trasformazioni che la tecnologia impone alla nostra comprensione del mondo e di noi stessi. In tal modo, il progresso tecnologico non si riduce a mera razionalizzazione della vita, ma rimane ancorato a quei fondamenti che costituiscono l'essenza della civiltà occidentale.

Queste competenze, fondamentali per addestrare e gestire l'IA, richiedono una formazione che combini la dimensione umanistica con conoscenze tecniche e un'applicazione pratica in contesti aziendali di alto livello. Grazie a queste figure professionali, l'IA generativa troverebbe ulteriori applicazioni in molti settori economici, oltre a quelli dove si è già diffusa, come lo sviluppo software, il marketing, la moda, l'editoria o la scoperta di nuovi farmaci.

Per rendere operative queste proposte, è necessario sviluppare nuovi curricula interdisciplinari, concepiti e realizzati in stretta collaborazione con le università, la rete degli ICT e le imprese leader nel settore tecnologico. I programmi di studio dovrebbero prevedere stage obbligatori e periodi di apprendistato in azienda, valorizzando modelli formativi che integrino studi umanistici con competenze avanzate di Gen AI, e garantire standard di eccellenza ai giovani e alle donne. In tal senso, è essenziale rafforzare i servizi di placement universitari per agevolare l'inserimento delle nuove figure nel mercato del lavoro, offrendo al contempo incentivi che includano un'importante componente di esperienza lavorativa diretta nel contesto aziendale. Attraverso la formazione on the job, il tutoring e il

⁶ Lo sviluppo dei sistemi di IA non può prescindere da considerazioni etiche e dal rispetto dei valori democratici dei paesi del G7, dalla protezione dei diritti umani e delle libertà fondamentali, e allo stesso tempo, prevenendo e mitigando possibili abusi e usi impropri, vedi *G7: la Dichiarazione dei Ministri dell'Industria, della Tecnologia e del Digitale A Trento*, Dipartimento per la Trasformazione digitale, 15 marzo 2024. Anche *G7 nations to harness AI and innovation to drive growth and productivity*, Gov.Uk, 15 marzo 2024; *G7 Leaders Statement on the Hiroshima AI Process*, 30 Ottobre 2023 e *The Human-Centric Principle* redatto nel 2019 dal governo giapponese con i suoi ulteriori sviluppi, in Hiroki Abuka, *Japan's Approach to AI Regulation and Its Impact on the 2023 G7 Presidency*, The Center for Strategic and International Studies (CSIS), 14 febbraio 2023. Infine, Owen Hughes, UK, *G7 Countries to Use AI to Boost Public Services*, Tech Republic, 21 marzo 2024.

⁷ Cfr. Adam Kirsch, *Technology Is Taking Over English Departments. The False Promise of the Digital Humanities*, The New Republic, 2 maggio 2014.

coaching, si può contribuire a colmare il divario tra le competenze richieste dalle imprese e quelle disponibili nel mercato del lavoro, offrendo a studenti e professionisti abilità pratiche immediatamente spendibili nel mondo del lavoro, dopo aver acquisito le competenze teoriche necessarie.

In ogni caso, dobbiamo preservare la centralità della persona e promuovere valori come la creatività imprenditoriale, la dignità del lavoro, la responsabilità individuale e l'innovazione orientata all'umano. Questi elementi sono essenziali per sviluppare nuove politiche pubbliche che integrino l'innovazione della Gen AI con una solida visione umanistica. Per essere attuate, le politiche pubbliche orientate all'innovazione richiedono partenariati tra pubblico e privato, volti a sviluppare le competenze richieste dal mercato e a valorizzare quelle competenze complementari che uniscono la conoscenza tecnologica a una visione centrata sull'uomo. L'obiettivo è rafforzare la competitività dell'Italia a livello internazionale, garantendo che nessun cittadino, indipendentemente dall'età, dalla regione o dal percorso formativo, venga lasciato indietro.

Ridurre il divario digitale generazionale

Nel 2022, in Italia, il 37% dei lavoratori aveva un'età compresa tra i 50 e i 64 anni, rispetto al 21% nel 2005 e al 27% nel 2012⁸. La Gen AI non deve essere vista solo come uno strumento di progresso economico, ma come una risorsa capace di rafforzare la coesione sociale e migliorare la qualità della vita, soprattutto per quelle fasce della popolazione in età lavorativa che, a causa del progressivo invecchiamento, sono più vulnerabili ai cambiamenti introdotti dall'innovazione. Nel contesto demografico attuale, la regolamentazione della Gen AI dovrebbe avere come obiettivo principale la riduzione del divario digitale e generazionale nell'uso delle nuove tecnologie, propedeutica all'invecchiamento attivo della popolazione. Questa visione dell'innovazione aumenta la solidarietà e il sostegno reciproco tra giovani e anziani: l'IA deve essere al servizio della persona e del bene comune, rispettando la dignità del lavoro e della vita in tutte le sue fasi.

La digitalizzazione del Lavoro di cura come opportunità per il Sud

L'Italia, culla di una civiltà millenaria che ha sempre valorizzato la centralità della persona e delle relazioni familiari, oggi affronta una sfida cruciale: il progressivo invecchiamento della popolazione e

⁸ *Boom lavoratori anziani in Italia, il 37% ha più di 50 anni*, INAPP, 10 novembre 2023. Per il divario generazionale, vedi Jean Gil Barroca e Pankaj Kishnani, *Three ways people aged 55 and above access digital government services differently from those between 18 and 34*, Deloitte, 20 dicembre 2023.

la necessità di potenziare i servizi di cura e assistenza domiciliare per gli anziani⁹. Questa sfida è particolarmente gravosa nelle aree più vulnerabili del Paese, come le zone interne del Mezzogiorno e dell'Italia centrale, le aree rurali e montane, e le periferie urbane, tutte caratterizzate da un crescente divario digitale e dalla carenza di servizi pubblici essenziali.

L'integrazione dell'IA generativa nel settore della cura, sia pubblico che privato, rappresenta una risposta tecnologica avanzata a queste problematiche, offrendo l'opportunità di coniugare progresso tecnico e tradizione sociale, elementi distintivi del nostro Paese. La modernizzazione tecnologica potrebbe favorire lo sviluppo del settore terziario, aprendo nuove opportunità per imprese, cooperative e associazioni del Terzo Settore, e promuovendo la professionalizzazione delle competenze nel lavoro di cura. L'obiettivo principale in questo caso è di integrare tecnologie basate sull'IA generativa per migliorare la qualità e l'efficacia dell'assistenza domiciliare, in particolare nelle aree fragili, garantendo agli anziani autonomia e dignità, e al contempo valorizzare il lavoro dei caregiver, elevandone il ruolo e il valore nella nostra società. In questo contesto, il Sud Italia ha il potenziale per diventare un hub mediterraneo e globale nel settore della cura, grazie all'integrazione delle tecnologie IA.

Questa strategia potrebbe valorizzare le risorse umane locali, tradizionalmente orientate alla cura della persona, attraverso una formazione avanzata e l'adozione di tecnologie innovative. Investendo nelle infrastrutture digitali e con politiche di incentivi fiscali, il Sud potrebbe attrarre investimenti e sviluppare un'industria della cura competitiva a livello internazionale, esportando modelli, tecnologie e contribuendo alla crescita del capitale sociale di un'area del Paese che, dopo la pandemia, vive un nuovo ciclo economico positivo, riducendo lo storico divario con il Nord Italia.

Per concretizzare questa visione, è necessario ancora una volta finanziare e sviluppare partenariati orientati all'innovazione nel settore della cura. Le aziende, cooperative e associazioni del settore potrebbero favorire la creazione di nuove competenze (*Digital Caregiver*¹⁰, ecc.) in collaborazione con le istituzioni locali, le università e le aziende tecnologiche, rilasciando certificazioni ufficiali per

⁹ Secondo i dati Istat, dal 2000 al 2022 l'occupazione nel settore domestico è aumentata del 30%. Il Rapporto Assindatcolf 2023, *Occupazione nel settore delle collaborazioni domestiche: caratteristiche, evoluzione e tendenze recenti*, evidenzia che collaboratori familiari nel 2022 erano 894.299: di questi il 48% sono badanti e il 52% colf, baby-sitter o persone che svolgono altre attività di supporto alle famiglie. La maggioranza dei collaboratori è rappresentata da donne (86,4%), di origine straniera (69,5%) e over 50 per il 55,6% dei casi. Secondo l'indagine solo il 44,2% degli occupati nel settore lavora 50 settimane l'anno. Quasi un quarto invece – il 23,2% – non supera le 20 settimane. Sul piano retributivo, il 26,5% degli occupati riceve meno di 3mila euro l'anno, e solo il 14,6% supera i 13mila euro nei 12 mesi. Purtroppo, l'attività di collaborazione domestica costituisce il comparto con le più alte percentuali di occupazione irregolare, nonostante il dato sia diminuito negli ultimi anni.

¹⁰ La trasformazione passa attraverso l'innovazione tecnologica: dispositivi come sensori indossabili possono monitorare in tempo reale i parametri vitali degli anziani e attivare sistemi di allerta immediata per familiari e professionisti sanitari; sistemi di IA possono rilevare cambiamenti nei movimenti o nei segnali vitali delle persone, allertando su potenziali problemi di salute. Inoltre, l'introduzione di assistenti virtuali basati su IA, in grado di interagire con gli anziani e i caregiver attraverso comandi vocali, potrebbe migliorare la gestione delle terapie, ridurre la solitudine dei fragili e migliorarne la qualità della vita.

attestare le competenze acquisite. Il Governo potrebbe introdurre sgravi fiscali per le famiglie che adottano tecnologie IA nell'assistenza domiciliare, nonché finanziare start-up e PMI innovative che sviluppino tecnologie per il settore. Questi contributi potrebbero sostenere lo sviluppo di programmi di IA capaci di personalizzare i piani di cura in base alle esigenze specifiche del paziente. L'introduzione dell'IA generativa nelle aree fragili può ridurre il divario digitale e generazionale, permettendo agli anziani e ai caregiver di accedere a cure di alta qualità senza dover abbandonare le proprie comunità. Questo rafforzamento dei servizi locali contribuirebbe a mantenere vive le comunità più isolate, evitando lo spopolamento e promuovendo la coesione territoriale¹¹.

Regole e innovazione, una cabina di regia tra i Paesi del G7

Negli ultimi anni, i Paesi del G7 hanno intensificato la loro cooperazione nel campo dell'IA, cercando di sfruttarne i benefici attraverso progetti congiunti, scambi di ricercatori e buone pratiche. Nel corso del G7 Industria, Tecnologia e Digitale 2024 di Verona e Trento è emerso che questa cooperazione è cruciale per affrontare le sfide poste dalla IA, non solo tra i Paesi del G7 ma anche con tutti gli stakeholder globali, inclusi i Paesi in via di sviluppo. Occorre adottare principi condivisi, rendendo l'IA uno strumento accessibile a tutti, non limitato alle nazioni più ricche e avanzate.

Se i Paesi del G7 condividono l'ambizione tecnologica di utilizzare l'IA per migliorare la produttività, l'innovazione e raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs), non si può dire altrettanto per le strategie adottate fino a questo momento.

Mentre l'Unione Europea ha imboccato la via della regolamentazione con l'AI Act, puntando su principi etici, tutela della privacy e diritti della persona, Paesi come gli Stati Uniti preferiscono un approccio più flessibile, incentrato su investimenti e promozione dell'ecosistema di startup e imprese tech. Oltreoceano, i giganti tecnologici dominano la scena globale della ricerca e dello sviluppo IA, con piattaforme *open* che spingono alla collaborazione tra aziende e sviluppatori. L'impressione è che occorra una "cabina di regia" per l'IA tra i Paesi del G7, composta da esperti internazionali, in grado di bilanciare innovazione e autonomia tecnologica con i diritti fondamentali della persona¹². Dalla gestione delle emergenze sanitarie al cambiamento climatico, fino alla sicurezza, l'IA può diventare

¹¹ La deospedalizzazione, facilitata dalle tecnologie IA, ridurrebbe a sua volta il carico sui servizi sanitari tradizionali, migliorando l'efficienza del sistema e liberando risorse per i casi più gravi.

¹² Tra le proposte di policy del T7 Summit di Roma, si legge che occorre "facilitare summit internazionali e gruppi di lavoro per sviluppare linee guida etiche comuni per la protezione dei diritti umani nella condivisione transfrontaliera di biodati; gettare le basi per accordi specifici sulla governance dei dati", vedi *T7 Italy Communiqué*, maggio 2024.

un alleato cruciale, purché si mantenga fermo il rispetto degli standard etici. In questo modo, si riuscirebbe a orientare meglio il futuro dell'IA in una direzione più sostenibile e inclusiva.

Il modello francese è un esempio interessante. Dal 2018, Parigi ha investito in modo massiccio sulla IA in settori strategici come sanità, energia e mobilità, sostenendo startup e progetti accademici, senza abbandonare l'approccio europeo alla regolamentazione. Anche il Giappone, pur orientato all'innovazione, non rinuncia a trovare un punto di equilibrio tra progresso tecnologico e bisogni sociali, come dimostra il concetto di "Society 5.0". Nel Regno Unito, l'obiettivo è la leadership nella sicurezza IA, con iniziative che puntano a integrare l'intelligenza artificiale nei sistemi educativi per preparare le nuove generazioni al futuro digitale.

Il welfare rappresenta un ambito particolarmente promettente per l'applicazione dell'IA, soprattutto in Paesi come l'Italia e il Giappone, dove l'invecchiamento della popolazione e il calo delle nascite stanno mettendo a dura prova i sistemi di assistenza. L'IA ha il potenziale di trasformare profondamente i servizi sanitari, rendendo più efficaci la prevenzione, la diagnosi e il trattamento delle malattie. Tecnologie come la robotica e il monitoraggio a distanza offrono soluzioni innovative per migliorare l'assistenza agli anziani e promuovere stili di vita più sani. La raccolta e l'analisi trasparente dei dati sanitari potrebbero rivoluzionare il settore, rendendo i servizi pubblici più accessibili, efficienti e proattivi. Un cambiamento indispensabile per rispondere alle esigenze di una popolazione che vive più a lungo. Anche in questo caso, però, è essenziale affiancare a queste innovazioni una regolamentazione rigorosa, che tuteli la sicurezza dei dati e garantisca equità nell'accesso alle cure. Infine, un'altra questione che andrebbe condivisa riguarda le cosiddette "aree fragili", quelle zone isolate o economicamente arretrate del G7 dove, grazie allo smart working e alle nuove tecnologie, potrebbe essere favorita una nuova stagione di sviluppo, con l'IA destinata a diventare il volano per riqualificare i servizi pubblici e attrarre nuove opportunità di crescita economica. In questo contesto, l'uso dell'IA va incentivato con misure specifiche: crediti d'imposta per le aziende che promuovono il lavoro a distanza, investimenti in infrastrutture digitali, e soprattutto il contrasto al digital divide, una minaccia che rischia di ampliare ulteriormente le disuguaglianze.

Se indirizzata e regolamentata nel modo giusto, l'intelligenza artificiale può diventare il motore di una nuova stagione di progresso, non solo tecnologico, ma anche sociale ed etico, capace di coniugare crescita economica e benessere collettivo¹³. Ma serve una regia comune, perché solo con una

¹³ Affinché i programmi di intelligenza artificiale “siano strumenti per la costruzione del bene e di un domani migliore, debbono essere sempre ordinati al bene di ogni essere umano. Devono avere un’ispirazione etica. La decisione etica, infatti, è quella che tiene conto non solo degli esiti di un’azione, ma anche dei valori in gioco e dei doveri che da questi valori derivano. Per questo ho salutato con favore la

strategia globale e condivisa sarà possibile sfruttare appieno il potenziale di questa straordinaria rivoluzione. Questo lavoro congiunto non può fermarsi ai Paesi del Gruppo dei 7: per affrontare le sfide globali è necessario estendere la collaborazione a nuovi attori, come il Brasile, la Corea del Sud, l'Ucraina, gli Emirati Arabi Uniti e i Paesi africani, coinvolgendo anche organizzazioni internazionali come le Nazioni Unite.

Per una governance partecipata

Ognuna delle grandi trasformazioni avvenute a cavallo tra Ventesimo e Ventunesimo secolo ha avuto luci e ombre. La globalizzazione ha aperto i mercati internazionali e sollevato dalla povertà interi Paesi, ma la delocalizzazione delle filiere produttive ha determinato una contrazione dell'occupazione nelle economie più avanzate. La società del benessere ha aumentato la qualità e le aspettative di vita delle persone anche se l'invecchiamento della popolazione, sommato al calo delle nascite, ha prodotto un dividendo demografico negativo, allargando il mismatch delle competenze nel mercato del lavoro. Con l'avvento della IA, dell'automazione e della robotica si aprono grandi opportunità nei processi produttivi e altrettanti rischi di disoccupazione tecnologica. L'insieme di questi fattori mette a dura prova la stabilità dei sistemi democratici occidentali, in particolare nei Paesi dove riforme come quella del lavoro e delle reti di sicurezza sociale avvengono più lentamente, alimentando le disuguaglianze e non riuscendo a garantire che i benefici del progresso tecnologico siano distribuiti equamente.

La questione della *AI Governance Challenge* in società complesse come quelle contemporanee diventa cruciale per guidare la trasformazione economica e sociale. Ma questo compito non può essere affidato esclusivamente ai governi e alla capacità di regolamentazione delle istituzioni, né è immaginabile che il mercato da solo possa ridefinire le nuove tendenze.

Solo attraverso modelli di compartecipazione tra Stato, imprese e parti sociali riusciremo a sviluppare soluzioni efficaci per il futuro, sia in termini di progresso tecnologico, aumento della produttività e redistribuzione della ricchezza, sia in termini di innovazione sociale, ovvero l'uso eticamente corretto le nuove tecnologie, la creazione e il miglioramento delle competenze dei lavoratori, la sostenibilità dei sistemi previdenziali e di welfare.

Da una parte, è necessario ripensare lo storico rapporto tra capitale e lavoro trovando un punto di equilibrio tra due attori, spesso in conflitto tra loro, ma che faranno i conti con macchine sempre più

firma a Roma, nel 2020, della Rome Call for AI Ethics e il suo sostegno a quella forma di moderazione etica degli algoritmi e dei programmi di intelligenza artificiale che ho chiamato "algoretica", *Discorso del Santo Padre Francesco, G7 Borgo Egnazia, 14 giugno 2024*.

intelligenti e autonome. In secondo luogo, è urgente una ristrutturazione di quel welfare che nelle democrazie contemporanee appare come un antico castello, ancora imponente, ma assediato da molteplici fronti e segnato da crepe e infiltrazioni. Il welfare novecentesco fatica a resistere ai tumultuosi cambiamenti del ventunesimo secolo, in uno scenario demografico sfavorevole e in un mercato del lavoro in continua evoluzione. La soluzione alle diverse sfide che abbiamo elencato non può risiedere nell'introduzione di nuove forme universali di reddito garantito. Dobbiamo invece incentivare la partecipazione di risorse private, comunitarie e mutualistiche ai processi in atto, così da sostenere i bilanci pubblici, la spesa per l'istruzione, l'assistenza sanitaria e previdenziale¹⁴. Occorre in definitiva un nuovo contratto sociale per evitare che, ampliando la platea degli attori coinvolti, la sinfonia necessaria al progresso globale si trasformi in una cacofonia di interessi contrastanti.

¹⁴ Occorre quindi "razionalizzare le prestazioni sociali sulla base delle nuove priorità" considerando la "capacità dei sistemi fiscali di agevolare il contributo integrativo delle forme mutualistiche sociali e della spesa privata", Natale Fortani, *AI vs Lavoro, tre direzioni di riforma per contrastare i nuovi disoccupati*, Il Sussidiario, 30 agosto 2024.