

Sintesi "The impact of Artificial Intelligence on the future of workforces in the European Union and the United States of America" ITUC (2021)

Per la Redazione - Serena Moriondo
29 agosto 2023



Il documento di 56 pagine, è composto da una Introduzione e suddiviso in cinque parti:



THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON THE
FUTURE OF WORKFORCES IN THE EUROPEAN UNION AND
THE UNITED STATES OF AMERICA

Introduzione

Parte I: Panoramica sull'intelligenza artificiale

Parte II: Lo stato attuale dell'adozione dell'IA

Parte III: L'impatto dell'IA sul lavoro

Parte IV: Casi di studio

Parte V: Conclusioni

The contents of this report do not necessarily reflect the positions of the United States Government or the European Union and its Member States.

I progressi nel campo dell'Intelligenza Artificiale (IA) a partire dagli anni '50 sono stati caratterizzati da cicli periodici di scoperte e massicci investimenti ("*AI spring*") e periodi di delusione e scarsi finanziamenti ("*AI winter*").

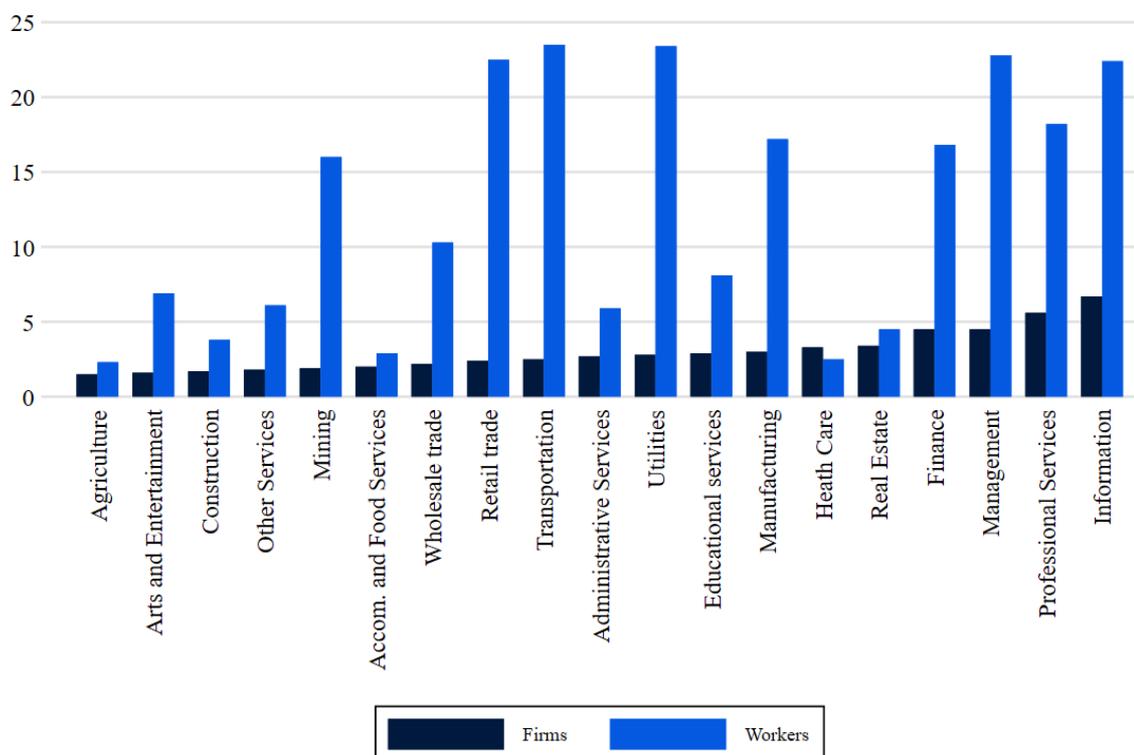
Gli anni 2010 sono stati chiaramente una "*primavera dell'IA*", con progressi nell'elaborazione delle immagini e nell'elaborazione del linguaggio naturale, nonché una potenza di calcolo notevolmente aumentata. Alcuni hanno suggerito che siamo giunti all'età dell'ora dell'intelligenza artificiale, tuttavia, si teme un "*inverno*" all'orizzonte dato che alcuni obiettivi rimangono sfuggenti, come i veicoli completamente autonomi (Mitchell 2021).

Taluni pensano che il prossimo passo avanti nell'intelligenza artificiale riguardi la fattibilità di una vera intelligenza generale artificiale (AGI) che eguagli o superi l'intelligenza umana. Questo concetto esiste da quando è iniziata l'era del calcolo elettromeccanico, dopo la seconda guerra mondiale. La prima conferenza sull'intelligenza artificiale si tenne al Dartmouth College nel 1956.

Nel 1965, il premio Nobel Herbert Simon predisse che le macchine sarebbero state capaci, entro 20 anni, di fare qualsiasi lavoro svolto dagli esseri umani. Ma non è andata proprio così.

Figure 3. Percentage of firms and workers with some AI Adoption

Percent (%)



Source: [Annual Business Survey 2019](#); CEA calculations

Nella Relazione del 2021 realizzato dall'ITUC, l'*International Trade Union Confederation*, dal titolo "The impact of Artificial Intelligence on the future of workforces in the European Union and the United States of America", si mettono in evidenza gli aspetti economici alla base dei cambiamenti tecnologici basati sull'IA, con particolare attenzione alle decisioni istituzionali e politiche che ne plasmeranno il futuro impatto sulla forza lavoro.

Nel documento si evidenzia come, man mano che l'intelligenza artificiale continua ad evolversi e a farsi strada in un'ampia varietà di applicazioni, i potenziali vantaggi per la società appaiono enormi.

Mentre gli studi hanno finora esaminato le tecnologie digitali come computer e robot industriali, l'intelligenza artificiale ribalta il presupposto secondo cui la tecnologia può svolgere solo compiti di routine perché "*impara*" a eseguire questi compiti in modo induttivo addestrandosi su esempi forniti dagli esseri umani invece che seguendo regole esplicite programmabili.

I vantaggi dell'intelligenza artificiale potrebbero, dunque, estendersi a tutti i settori, fornendo alle lavoratrici e ai lavoratori tempo da dedicare a nuove attività e compiti di livello superiore.

La Relazione ha anche mostrato come sorgano nuove sfide per le comunità nel cercare di trarre vantaggio dall'impatto dell'Intelligenza Artificiale, pensiamo, ad esempio, nel settore sanitario, dove l'IA può essere utilizzata per automatizzare le attività di smistamento delle immagini diagnostiche e velocizzare la diagnosi del paziente; nel settore manifatturiero, dove può essere utilizzata per automatizzare le attività di controllo qualità e ispezione, comprese le politiche relative alla raccolta e al controllo dei dati, all'informazione e alla comunicazione.

Nel mercato del lavoro l'IA ha il potenziale per aumentare la produttività, creare nuovi posti di lavoro e migliorare il tenore di vita. Tuttavia, come per il Rapporto dell'OIL precedentemente pubblicato, l'impiego a svolgere compiti "*non di routine*" che in precedenza si pensava fossero strettamente di dominio degli esseri umani, segnala quanto mai probabile la necessità che la sua diffusione richiederà difficili adattamenti poiché interverrà una riprogettazione dei posti di lavoro con competenze diverse. Ma non solo.

Ad un esame attento del mercato da parte dell'ITUC, gran parte dello sviluppo e dell'adozione dell'intelligenza artificiale appare finalizzato ad automatizzare il lavoro anziché ad aumentarlo. È probabile che sempre più le aziende private che promuovono la tecnologia dell'intelligenza artificiale lo faranno in una direzione che massimizzi i profitti e aumenti i controlli sui lavoratori, che potrebbe non essere la direzione socialmente desiderabile.

In sintesi, sebbene i potenziali benefici dell'intelligenza artificiale per i mercati del lavoro siano numerosi, un'intelligenza artificiale senza vincoli potrebbe anche tradursi in un mercato del lavoro meno equo e senza regole condivise.

Nella Relazione vengono poste quattro domande:

- a) Quali lavori e compiti sono a rischio a causa dell'IA?
- b) Quali nuovi lavori e compiti emergeranno dall'IA?
- c) Quale sarà l'impatto dell'IA sulle lavoratrici e i lavoratori?
- d) Quale sarà l'impatto dell'IA sul posto di lavoro?

Vi proponiamo una sintesi con le principali considerazioni a cui è giunta l'ITUC.

Quali lavori e compiti dei lavoratori sono a rischio a causa dell'intelligenza artificiale?

Sebbene le precedenti tecnologie digitali automatizzassero occupazioni che svolgevano intensamente attività di routine (ad esempio, operatori di macchine, impiegati d'ufficio), l'intelligenza artificiale come tecnologia di previsione ha il potenziale per automatizzare anche varie attività non di routine in un'ampia gamma di occupazioni. Lo studio di Webb (2020) si concentra sull'impatto dell'intelligenza artificiale sulla domanda di occupazioni.

A differenza del software e dei robot, l'intelligenza artificiale esegue compiti che implicano il rilevamento di modelli, l'espressione di giudizi, ecc. Le occupazioni più esposte includono tecnici di laboratorio clinici, ingegneri chimici, optometristi e operatori di centrali elettriche.

Più in generale, le occupazioni altamente qualificate e che comportano alti livelli di esperienza accumulata sono le più esposte all'IA, ciò nella maggioranza dei casi include i lavoratori più anziani. Ci sono anche alcuni lavori poco qualificati che sono altamente esposti, come ad esempio, i lavori di produzione che comportano ispezione e controllo di qualità. Tuttavia, questi costituiscono solo una piccola percentuale dei lavori poco qualificati.

L'automazione delle attività dei lavoratori da parte dell'intelligenza artificiale potrebbe anche esacerbare un processo di dequalificazione professionale anziché di polarizzazione del lavoro mutando i paradigmi conosciuti.

Studi recenti (Acemoglu et al. 2022) hanno poi mostrato come finora l'IA non abbia avuto effetti rilevabili sul mercato del lavoro a livello di occupazione aggregata. L'attuale assenza di effetti aggregati visibili potrebbe ridurre il nostro senso di urgenza nel comprenderne l'impatto sul lavoro, anche quando tali effetti appaiono probabili in futuro.

Quali nuovi lavori e compiti emergeranno dall'intelligenza artificiale?

Per cogliere i benefici dell'intelligenza artificiale, un fattore importante è che l'IA non solo automatizzi ma aumenti anche il lavoro. La storia è piena di esempi di lavori che si prevedeva sarebbero stati condannati dall'automazione e che invece sono fioriti o sono stati trasformati (es. si prevedeva che l'introduzione dei primi sportelli bancomat intorno al 1970 avrebbe posto fine al lavoro dei tradizionali cassieri bancari, ma oggi negli Stati Uniti ci sono molti più cassieri bancari, in molte più filiali bancarie, che svolgono compiti diversi rispetto a prima perché gli sportelli bancomat sono poco adatti ad attività bancarie relazionali, Bessen 2015).

Ma quanti nuovi posti di lavoro crea il progresso tecnologico? Si stima che oltre il 60% dell'occupazione negli Stati Uniti nel 2018 sia concentrata in nuove professioni che non esistevano nel 1940 (es. "ricostruzione delle unghie", che è stato aggiunto nel 2000, "elettricista solare fotovoltaico", che è stato aggiunto nel 2018; "specialista dell'intelligenza artificiale" che è apparso per la prima volta nel 2000).

Tra il 1940 e il 1980, la maggior parte dei nuovi lavori riguardavano occupazioni mediamente qualificate. Dopo il 1980, tuttavia, il luogo della creazione di nuovo lavoro per i lavoratori senza un'istruzione universitaria si è spostato da questi lavoratori di livello intermedio verso servizi tradizionalmente meno retribuiti. Al contrario, la creazione di nuovi posti di lavoro che impiegano lavoratori con istruzione universitaria si è concentrata sempre più in occupazioni professionali, tecniche e manageriali.

Insieme, questi modelli indicano che la creazione di nuovi posti di lavoro si è polarizzata dopo il 1980, rispecchiando (e in parte guidando) la polarizzazione dei posti di lavoro aggregati. In sostanza molti studi mostrano che le nuove tecnologie sono un importante motore della creazione di nuove mansioni lavorative (Autor et al. 2022).

Nel cercare di comprendere come il potenziale di una nuova tecnologia sia utile per automatizzare ma non necessariamente aumentare le attività lavorative, basandosi su studi in corso dal 2022, i Sindacati hanno scoperto che alcune occupazioni, come i tecnologi radiologici e i macchinisti, hanno un alto tasso di automazione rispetto all'aumento. Pertanto, la domanda di lavoro e quindi l'occupazione tenderebbero a diminuire in queste occupazioni. Al contrario, in altre occupazioni, tra cui ingegneri industriali e analisti, l'aumento è stato più importante dell'automazione, con conseguente aumento dell'occupazione.

È interessante notare che molte occupazioni sono esposte contemporaneamente sia all'incremento che all'automazione o non sono affatto interessate ad alcuna tecnologia. Esempi di occupazioni con un'esposizione molto limitata al progresso tecnologico includono lavori che richiedono capacità interpersonali come gli assistenti all'infanzia, gli impiegati di hotel e il clero.

Comprendere quella che vari studiosi chiamano *“la corsa tra automazione e aumento”* potrebbe offrire ai politici leve importanti per sfruttare i benefici del progresso tecnologico, indirizzando le nuove tecnologie verso un maggiore aumento del lavoro e una minore automazione.

Quale sarà l'impatto dell'intelligenza artificiale sui lavoratori?

L'impatto del progresso tecnologico, compresa l'intelligenza artificiale, sul lavoro è caratterizzato da forze concorrenti di automazione e aumento dei compiti dei lavoratori, anche (e principalmente) all'interno di occupazioni strettamente definite.

L'attenzione dei ricercatori – così come dei manager, degli imprenditori e dei politici – dovrebbe quindi concentrarsi, secondo l'ITUC, non solo sull'automazione o sul potenziale di aumento dell'intelligenza artificiale, ma anche sulla riprogettazione del lavoro. La necessità di riprogettare il lavoro pone anche sfide per l'adattabilità delle lavoratrici e dei lavoratori in relazione a temi quali le competenze dei lavoratori per svolgere determinati compiti e la mobilità tra posti di lavoro all'interno del mercato del lavoro.

Acemoglu et al. (2022) hanno valutato l'adozione dell'intelligenza artificiale da parte delle aziende americane (Fonte: *US Census Bureau*) ed hanno esplorato l'autovalutazione delle imprese sulle implicazioni dell'intelligenza artificiale per la loro domanda di lavoro e competenze. Tra coloro che hanno adottato l'IA, il 15% riferisce che l'IA ha aumentato i livelli di occupazione complessivi e il 6% indica che l'IA li ha diminuiti, il che indica gli effetti limitati e alquanto ambigui dell'IA sui livelli di occupazione. Invece, il 41% di coloro

che hanno adottato l'intelligenza artificiale ha aumentato la propria domanda di competenze, mentre quasi nessuna azienda (meno del 2%) segnala una riduzione della domanda di competenze. Questo aumento auto-riferito dei requisiti di competenze delle aziende quando adottano l'intelligenza artificiale spiega parte del noto divario di competenze ed evidenzia l'importanza degli investimenti nelle competenze dei lavoratori.

Genz et al. (2022) forniscono prove simili per la Germania. Esaminano come i lavoratori tedeschi si adattano agli investimenti delle aziende nelle nuove tecnologie digitali, tra cui l'intelligenza artificiale, la realtà aumentata o la stampa 3D. Sebbene abbiano trovato poche prove che l'intelligenza artificiale abbia influenzato il numero di posti di lavoro, hanno scoperto che le lavoratrici e i lavoratori con formazione professionale traggono maggiori benefici rispetto ai lavoratori con una laurea. La spiegazione potrebbe essere che l'intelligenza artificiale aumenta le occasioni occupazionali per lavoratori professionalizzati più di quanto aumenti le attività svolte dai lavoratori con titolo di studio universitario. Un'altra spiegazione è che il sistema di formazione professionale tradizionalmente forte della Germania (il 76% di tutti i lavoratori del campione ha completato l'istruzione professionale) fornisce un'abbondanza di competenze specializzate che indirizzano lo sviluppo e l'adozione dell'IA verso l'utilizzo (e quindi l'aumento) delle competenze professionali.

È inevitabile che i lavoratori in alcune occupazioni vengano spostati ad altre mansioni perché l'intelligenza artificiale automatizza anziché aumentare le attività, in quanto non possiedono più le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro. Ciò non potrà che avere un forte impatto per le persone che subiscono il licenziamento ma, in generale, potrebbe avere effetti negativi complessivi sui mercati del lavoro.

Questi costi di adeguamento e queste interruzioni di lavoro hanno caratterizzato anche precedenti sconvolgimenti tecnologici. Tuttavia, a causa della rapidità con cui l'intelligenza artificiale si sta evolvendo, questi costi ora potrebbero essere particolarmente elevati, ma la ricerca che documenta la transizione dei lavoratori spostati verso nuovi posti di lavoro (o meno) a causa dell'intelligenza artificiale è, al momento, ancora molto limitata.

Un'eccezione riguarda gli studi condotti da Bessen et al. (2022) che hanno esaminato cosa succede alle lavoratrici e ai lavoratori licenziati da aziende olandesi quando le loro aziende investono nell'intelligenza artificiale con lo scopo di automatizzarne il processo produttivo. Essi scoprono che vi sono perdite di reddito causata da periodi di disoccupazione nell'arco di un anno (piuttosto che, ad esempio, dal rapido passaggio a

lavori meno retribuiti), con i sussidi di disoccupazione che assicurano solo parzialmente contro le perdite di reddito. Questi effetti negativi dell'automazione dell'intelligenza artificiale sono maggiori nelle aziende più piccole e per i lavoratori più anziani e con un'istruzione media.

In sintesi, i risultati suggeriscono che ci sono costi di aggiustamento sostanziali per i lavoratori licenziati e che questi costi sono solo parzialmente compensati dagli ammortizzatori contro la disoccupazione. Allo stesso modo, in un altro caso di studio, viene evidenziato il ruolo dell'intelligenza artificiale nel processo di assunzione. In un certo senso, l'intelligenza artificiale può migliorare la transizione tra posti di lavoro facilitando l'incontro tra datori di lavoro e dipendenti, sebbene esistano anche potenziali inconvenienti di dimensioni sociali importanti.

Quale sarà l'impatto dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro?

L'intelligenza artificiale cambierà drasticamente anche il modo in cui progettiamo i nostri luoghi di lavoro e i modelli di business delle aziende. A loro volta, questi cambiamenti influenzeranno le condizioni di lavoro.

Wood (2021) discute la prevalenza della gestione algoritmica dei luoghi di lavoro. La gestione algoritmica si basa sulla raccolta dei dati e sulla sorveglianza delle lavoratrici e dei lavoratori per gestire la forza lavoro in modo automatizzato. Le piattaforme di lavoro online sono un esempio ben noto. All'apparenza queste piattaforme consentirebbero ai lavoratori di scegliere i clienti e i lavori da accettare tuttavia la capacità dei lavoratori di fare queste scelte è fortemente influenzata dalle regole della piattaforma e dalle caratteristiche di progettazione. La gestione algoritmica viene utilizzata sempre più spesso anche in altri contesti, come magazzini, vendita al dettaglio, produzione, *marketing*, consulenza, banche, alberghi, *call center* e tra giornalisti, avvocati e polizia.

Wood (2021) riassume diversi casi di studio dettagliati di questi settori: consideriamo il caso delle piattaforme digitali per i servizi taxi o le consegne a domicilio. Su queste piattaforme, gli algoritmi assegnano i compiti ai conducenti tramite i loro smartphone (o altri dispositivi portatili).

Ad esempio, una piattaforma di taxi può avvisare un conducente con una richiesta di corsa, che il conducente deve accettare entro un intervallo di 15 secondi. Solo dopo aver accettato la richiesta, l'algoritmo fornisce agli autisti la posizione, la tariffa e la destinazione del passeggero. Il periodo di tempo limitato concesso dall'algoritmo per accettare una richiesta trattenendo le informazioni chiave viene fatto per ridurre al

minimo le possibilità che le richieste di viaggio dei conducenti vengano rifiutate. Inoltre, se i conducenti rifiutano troppe richieste, l'algoritmo può disconnetterli temporaneamente dall'app come punizione. Una volta che l'autista ha accettato una richiesta di viaggio, l'algoritmo consiglia un percorso per raggiungere il luogo di riconsegna. Se i conducenti deviano dal percorso suggerito, l'algoritmo può inviare notifiche. Se l'app è anche responsabile del pagamento dei conducenti, può punire ulteriormente i conducenti che impiegano troppo tempo per arrivare a destinazione rifiutandosi di rilasciare i pagamenti dei conducenti. In sintesi, nonostante i numerosi vantaggi che le piattaforme apportano ai lavoratori e ai loro clienti, la loro gestione algoritmica può ridurre fortemente la capacità dei lavoratori di scegliere i clienti, come svolgere i propri compiti e le tariffe che applicano per svolgerli.

In alcuni studi si è esaminato l'impatto più ampio che la gestione algoritmica ha sui modelli di *business* e sui rapporti di lavoro. Una testimonianza (Weil 2017) alla Camera dei Rappresentanti degli Stati Uniti, sostiene che le aziende possono utilizzare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione per ridurre la necessità di rapporti di lavoro tradizionali.

Dagli anni '80, molte grandi aziende hanno abbandonato il loro ruolo di datori di lavoro diretti, a favore dell'*outsourcing* del lavoro a subappaltatori o affiliati di più piccole dimensioni. La concorrenza tra questi subappaltatori implica che i costi, compresi i salari, siano inferiori rispetto a una situazione in cui l'azienda principale impiega direttamente questi lavoratori esternalizzati. Poiché questa "*fissuring of*", come la definisce Weil, colpisce principalmente i lavori a basso salario, si è creata una maggiore disuguaglianza salariale, una diminuzione della sicurezza sul lavoro e un aumento dei rischi per la salute dei lavoratori.

L'intelligenza artificiale senza vincoli può diventare il collante per far sì che la strategia aziendale complessiva di "*fissuring of workplaces*" operi in modo ancora più efficace e impattante. Può inoltre consentire alle aziende *leader* e ai loro azionisti di gestire in modo più efficiente le catene di fornitura del lavoro attraverso il "*monitoraggio intelligente*" dei lavoratori esternalizzati.

La Relazione fa un approfondimento anche IA per quanto riguarda la gestione delle risorse umane e le assunzioni. L'approccio tradizionale alle assunzioni durante la seconda metà del XX secolo - spiega l'ITUC - era semplice: i candidati presentavano il loro curriculum e una lettera di presentazione, magari con risposte a domande specifiche sul lavoro. I responsabili delle assunzioni esaminavano le domande dei candidati,

facevano una prima selezione e dopo una serie di colloqui, veniva fatta un'offerta di lavoro.

Durante l'ultimo decennio nelle economie moderne, il processo di assunzione è cambiato radicalmente. Sebbene le singole fasi del processo siano sostanzialmente simili, in ciascuna fase le aziende hanno adottato strumenti basati sull'intelligenza artificiale per aumentare la velocità e la portata del processo. L'intelligenza artificiale può abbinare i curriculum con gli annunci di lavoro su vasta scala, facendo risparmiare molto tempo sia al candidato che al responsabile delle assunzioni. L'intelligenza artificiale può esaminare i curriculum per scartare i candidati, può quindi valutare il candidato per restringere ulteriormente il campo.

Per molte aziende, solo nelle fasi successive del processo entra in gioco il rapporto tra i responsabili delle risorse umane e i candidati: i colloqui finali, le trattative e la convinzione di un candidato ad accettare un'offerta rimangono compiti importanti tuttavia, una volta che il candidato ha accettato, l'intelligenza artificiale ritorna per assistere nei ruoli di fidelizzazione e promozione. Sebbene l'obiettivo centrale delle assunzioni rimanga lo stesso, l'insieme di strumenti disponibili è cambiato, principalmente a causa delle innovazioni nell'intelligenza artificiale che vanno ben oltre gli strumenti precedentemente a disposizione dei responsabili delle assunzioni.

In quasi ogni fase del processo di assunzione nelle aziende negli Stati Uniti e in Europa, il ruolo degli algoritmi basati sull'intelligenza artificiale è in aumento. Questa tendenza, soprannominata "*scorrimento algoritmico*" da Alex Engler della *Brookings Institution*, comprende sia l'uso più ampio di algoritmi nelle diverse fasi del processo di assunzione, sia la percentuale più elevata di aziende che utilizzano algoritmi in ciascuna fase.

La maggior parte delle aziende interpellate per questo rapporto ha affermato che il risultato di questa adozione diffusa è un processo che, secondo loro, è più veloce, si espande notevolmente e si traduce in un numero maggiore di candidati qualificati che trovano posti di lavoro migliori. Tuttavia, come osserva Engler, "*questa transizione verso un processo di assunzione dominato da algoritmi sta avvenendo più velocemente di quanto aziende, individui o governi siano in grado di valutarne gli effetti.*"

Una delle preoccupazioni principali sollevate da quasi tutti gli intervistati è che una maggiore adozione di algoritmi basati sull'intelligenza artificiale potrebbe potenzialmente introdurre pregiudizi in quasi ogni fase del processo di assunzione. Cosa che è già avvenuta. Gli algoritmi di apprendimento automatico vengono spesso definiti "*money*

laundering for bias,” in quanto all'apparenza sono espressione di un processo matematico equilibrato e trasparente pur presentando pregiudizi.

E' stato dimostrato che anche algoritmi ben impostati introducono distorsioni in modi inaspettati. Per esempio, Lambrecht e Tucker (2019) mostrano che gli annunci di carriera STEM esplicitamente pensati per essere neutrali rispetto al genere non lo sono affatto. Un team di ricercatori di Google ha studiato come i modelli del linguaggio naturale interpretano le discussioni su disabilità e malattie mentali e ha scoperto che vari modelli creavano pregiudizi.

La Relazione dell'ITUC specifica, in sostanza, che le aziende dovrebbero verificare l'utilizzo degli strumenti di intelligenza artificiale per garantire il rispetto sia delle normative sul lavoro che dei propri standard etici.

In conclusione, i microscopi inventati nel XVII secolo, ebbero effetti indiretti enormi e duraturi sul progresso della scienza: rendendo visibili per la prima volta oggetti molto piccoli, i microscopi aprirono infatti il campo della microbiologia. Oggi, il *deep learning* ci consente di comprendere meglio i genomi, facendo così progredire i campi della biologia molecolare e della genetica. Mentre l'ascesa dell'intelligenza artificiale promette sia di migliorare i beni e servizi esistenti sia di aumentare notevolmente l'efficienza con cui vengono prodotti, Cockburn, Henderson e Scott (2019) sostengono che l'apprendimento automatico potrebbe avere un impatto ancora maggiore sull'economia, sul lavoro e sulla qualità della vita arrivando a rimodellare la natura del processo di innovazione e l'organizzazione stessa della ricerca e dello sviluppo (R&S).

Quantificare i benefici che l'IA porterà è difficile, sia a causa dell'incertezza della futura evoluzione della tecnologia sia perché i contributi al benessere da parte dell'IA sono ancora poco chiari. Molti problemi e sfide del nostro tempo, che devono essere affrontati, richiedono di prendere decisioni in condizioni di incertezza.

L'IA potrebbe produrre sostanziali guadagni in termini di benessere che potrebbero essere destinati alla risoluzione di molti problemi riducendo al tempo stesso le disuguaglianze, le discriminazioni, le disparità razziali. Tuttavia, sebbene il suo impiego si mostri promettente, l'effettiva implementazione nei processi decisionali richiederà sia una considerazione approfondita degli obiettivi che i Paesi stanno cercando di raggiungere sia il modo in cui tali opportunità verranno effettivamente utilizzate.