

DOSSIER L'APPROFONDIMENTO

Le prime aziende a Milano che licenziano per l'AI: "Colloqui 'filtrati', il lavoro sta cambiando"

La Cisl ha elaborato un accordo, ma non è stato firmato per la resistenza di un'altra sigla sindacale. Nielsen Media, multinazionale che si occupa della misurazione dell'audience, taglia 33 persone. Ora sta succedendo anche da Cwt. Tutti i dettagli: come sta impattando l'intelligenza artificiale



Nicolò Rubeis

🕒 6 minuti di lettura



Nonostante qualche campanello d'allarme preoccupante, come il caso della Nielsen Media di Assago (Milano), l'intelligenza artificiale non sta ancora sostituendo i lavoratori. I timori dei sindacati riguardano soprattutto le implicazioni sui processi produttivi e sulla selezione del personale, con il dialogo con le imprese del territorio che è già partito anche se non si è ancora tradotto in atti concreti.

Le posizioni dei sindacati

“Abbiamo definito un accordo su intelligenza artificiale e partecipazione, ma non è stato ancora firmato per la resistenza di un'altra organizzazione sindacale”, commenta il segretario generale della Cisl di Milano Giovanni Abimelech mettendo nel mirino la Cgil. Con Assolombarda è in corso, infatti, un confronto su una potenziale intesa territoriale che preveda un coinvolgimento dei lavoratori nelle implementazioni dell'Ai sul lavoro e per un suo utilizzo più efficace in grado di aumentare la produttività delle innovazioni tecnologiche e digitali delle aziende. Accordo che la Cgil vorrebbe ulteriormente migliorare prima di siglarlo.

Ma se la tecnologia libererà i dipendenti dai compiti più usuranti o ripetitivi, si chiedono i sindacati, questo migliorerà anche la vita dei lavoratori e l'organizzazione del lavoro? Se ne beneficeranno i processi produttivi, come verrà redistribuita quella eventuale marginalità dei profitti?

“Come ogni innovazione, non è di per sé né buona né cattiva: tutto dipende da come viene utilizzata - prosegue Abimelech -. Serve un lavoro importante sul fronte della contrattazione decentrata, che è il luogo in cui l'utilizzo dell'Ai può essere davvero governato, azienda per azienda”. Ad ogni modo, il percorso di implementazione dell'Ai nelle imprese è ancora agli inizi. Le grandi multinazionali stanno investendo, sia sull'intelligenza artificiale sia sull'automazione dei processi. Le Pmi, maggioritarie in Italia, sono più indietro ma stanno cominciando ad introdurre sistemi di Ai per esempio per attività di reportistica e per l'analisi dei dati.

Il manifesto della Uil

La Uil, all'ultimo congresso di Padova, ha presentato un manifesto per orientare l'uso dell'Ai nel mondo del lavoro, con un focus sulla contrattazione degli algoritmi e sulla redistribuzione del dividendo tecnologico con riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario.

“In Lombardia - commenta Vittorio Sarti, segretario confederale del sindacato in regione - stiamo anche lavorando a un progetto con le università su come contrastare questo fenomeno”. Sarti introduce altri due elementi di preoccupazione condivisi anche da altre sigle. Il primo riguarda le nuove forme di stress lavorativo che possono nascere a causa l'introduzione di questi sistemi. Il secondo punto è relativo all'uso degli algoritmi nella selezione del personale e nelle valutazioni dei lavoratori. Questo, secondo i sindacati, nasconde dei rischi nascosti, nel caso in cui l'algoritmo dovesse essere impostato per preferire un uomo a una donna o per scartare un candidato straniero o di una religione diversa da quella cattolica.

La selezione del personale



Sul tema invita a tenere alta l'attenzione anche Samuele Gatto, segretario generale Filcams Cgil Milano: "Sull'algorithm di selezione del personale non abbiamo certezze, ma informalmente gli addetti ai lavori ci dicono che stanno iniziando a usare programmi di filtraggio a seconda di determinati parametri, con declinazioni di discriminazioni - dichiara Gatto -. E il paradosso sarà che chi conosce l'algorithm, saprà anche come strutturare il curriculum per essere assunto".

Più in generale, sull'Ai "ora siamo tutti influenzati dalla narrazione che leggiamo sui giornali, ma dipenderà dall'uso che se ne farà - dice Gatto -. Se l'aumento della produttività determina solo profitto allora ci saranno esuberanti. Ma con più competenze digitali, il lavoratore potrebbe anche lavorare meno e avere lo stipendio uguale o maggiore, redistribuendo la ricchezza generata".

Sul territorio milanese, come osserva Elena Dorin, segretaria generale della Fiom di Milano, ancora non c'è un impatto quantificabile in termini di posti di lavoro persi a causa dell'intelligenza artificiale: "Ma nei primi casi che abbiamo trattato - afferma - non ci si concentrava su come l'Ai avrebbe potuto migliorare la vita dei lavoratori. Si discute su come possa generare un valore che si moltiplica in favore dell'impresa e questo è già un dato".

I primi processi di automazione, inoltre, "non stanno migliorando la vita dei lavoratori in termini di infortuni. Possiamo prevedere quando si deve cambiare una ruota ma non riusciamo ancora a scongiurare un infortunio sul lavoro". In ogni caso, anche per il tessuto metalmeccanico, "non è l'Ai in sé che ci preoccupa, ma come viene utilizzata nei processi produttivi".

Il caso della Nielsen Media

Uno dei casi più emblematici è quello della Nielsen Media, multinazionale che si occupa della misurazione dell'audience e che rileva, per esempio, anche gli indici di ascolto del Festival di Sanremo per conto di Auditel. "Dal 2023 - racconta Giuseppe Nardoza, delegato Filcams Cgil che lavora alla Nielsen Media dal 1989 -, l'azienda ha iniziato pesantemente a usare la scusa dell'automatismo e dell'introduzione di piccoli pezzi di Ai per far fuori i costi più alti, ossia quelli del personale che ritengono più dispendioso, con una certa anzianità e con un certo livello contrattuale". Gran parte del lavoro, aggiunge, "usando questa scusa viene man mano delocalizzato in India o in Messico", dove ci sono state tante assunzioni.

Nardoza lo definisce "Ai washing". Questi tagli hanno interessato anche le sedi italiane, andando a colpire reparti specifici, per esempio come quello che lavora per misurare l'efficacia in tv della pubblicità con delocalizzazioni in Albania.

Procedure che hanno portato la Filcams Cgil a sottolineare che i dati di Sanremo non saranno più raccolti da professionisti ma dall'intelligenza artificiale. E che hanno riguardato anche la sede di Assago, dove Nielsen Media ha avviato una procedura di licenziamento per 42 dipendenti: "Siamo riusciti a salvarne 7, in 33 hanno dovuto lasciare l'azienda. Siamo stati anche fortunati - prosegue Nardoza - visto che molte persone erano vicine alla pensione o già in età pensionabile. Però abbiamo lavoratori che si dovranno mettere a confronto con il mercato, con professionalità molto specifiche e poche aziende in Italia che fanno un lavoro come il nostro".

Da poco è stata avviata anche una procedura di licenziamento collettivo per 190 lavoratrici e lavoratori di Cwt Italia, la multinazionale leader nell'organizzazione di business travel, meeting ed eventi. La Cwt ha sedi in tutt'Italia, pure a Milano. "Si tratta di una decisione gravissima che apre una vertenza di rilevanza nazionale e che impone una riflessione non soltanto sulle prospettive industriali dell'azienda, ma anche sul modo in cui le grandi trasformazioni tecnologiche e organizzative stanno incidendo sul lavoro e sull'occupazione", scrive la Filcams Cgil in una nota.



La procedura di licenziamento collettivo ha fatto seguito alla giostra di cambiamenti societari intervenuti nell'ultimo anno, che ha visto prima l'acquisizione dell'azienda da parte di Amex GBT - American Express Global Business Travel - poi l'ulteriore passaggio sotto il controllo del fondo statunitense Long Lake Management, che ha trasformato l'azienda in privata e aperto il processo radicale di trasformazione dell'organizzazione del lavoro con un significativo investimento nell'applicazione dell'intelligenza artificiale al business travel.

Il punto di vista delle aziende

Secondo un'indagine del 2025 di Confcommercio Milano, è cresciuto significativamente il numero di aziende (il 54%) che usano l'Ai nell'attività lavorativa. Per Stefano Poliani, presidente del Digital Innovation Hub di **Confindustria Lombardia**, le imprese della regione si stanno avvicinando in maniera sempre più importante e con "un approccio virtuoso". In quelle più piccole, l'Ai sta entrando a supporto di alcuni processi, come i report o le traduzioni, "creando maggiore efficienza e liberando risorse per fare altre cose".

Poliani ha introdotto l'Ai anche nella sua azienda di logistica, riuscendo a tracciare le spedizioni in tutte le fasi del viaggio. "In nessuno dei casi che seguiamo il datore di lavoro dice di voler lasciare a casa dei dipendenti e sostituirli con l'Ai. Anzi - conclude -, l'obiettivo è avere ovviamente anche un ritorno economico, ma soprattutto ottimizzare i processi e liberare i lavoratori per indirizzarli su altre mansioni. Al momento le aziende lombarde stanno usando l'Ai in maniera responsabile e questo è sicuramente positivo".

08 ottobre 2026 22:00

© Riproduzione riservata

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

176776