



# “Colloqui in giardino – Südtirol0 – Gartengespräche” 2024 COOP 4.0

Testo: dott.essa Monica Ucheddu (Psicologa del lavoro e delle organizzazioni)  
Direzione scientifica: Dr.rer.nat.Mag.Phil. Raffaele Virgadola (idem)

## COOPERAZIONE 4.0: UOMO MACCHINA IA

*Svolto su una scacchiera di 361 punti su cui posizionare le pedine, l'antico gioco del Go è considerato uno dei più difficili e complessi, il cui numero di combinazioni possibili di giocata è di gran lunga più grande del numero di atomi presenti nell'Universo osservabile. Nel 2016 il software AlphaGo sfida il campione Lee Sedol a cinque partite. Primo match: Sedol dichiara sconfitta. Secondo match: Sedol perde. Terzo match: AlphaGo è ancora vittorioso. Ormai la vittoria è chiaramente del programma, eppure al quarto match Sedol gioca con un approccio diverso e, con una mossa che verrà commentata dai professionisti come “mossa divina” perché completamente inaspettata e geniale, vince il quarto round contro AlphaGo. All'ultimo round, AlphaGo si assicura la sua quarta vittoria, battendo Sedol 4-1. A seguito dell'esperienza, Sedol commenterà “Non credo di essermi mai sentito così bene dopo aver vinto una sola partita.”*

Il rapporto uomo-macchina ossessiona da oltre cento anni<sup>1</sup> la riflessione scientifica, umanistica, filosofica, etica, economica e i sentimenti che circondano l'argomento si sono fatti recentemente più intensi. Già da tempo la narrazione dell'avanzamento tecnologico era di una minaccia all'essere umano perché la macchina “ruba il lavoro”, e siti come “[Will Robots Take My Job](#)” alimentano la paranoia di sostituzione quantificando la probabilità che il proprio lavoro venga in futuro svolto da un robot. Ma se storicamente l'automatizzazione è stata focalizzata su compiti di

---

<sup>1</sup> E' nel 1920 che Karel Čapek utilizza per la prima volta la parola robot per designare un'operaio artificiale, dal ceco robota (“corvée, lavoro faticoso, servitù”).

routine e fisici (Frey e Osborne, 2017) tenendo il pericolo distante dai “white collar” e i lavori creativi, sono oggi popolari AI che scrivono saggi, dipingono quadri, creano una lettera motivazionale per un annuncio di lavoro: la minaccia è ora anche sulla propria identità e valore, perché sentiamo che la tecnologia “sconfina” in quelle qualità che abbiamo ritenuto per tanto tempo prettamente umane, generando la sensazione che “non sappiamo più chi siamo noi e se siamo ancora padroni delle nostre vite” (Ciucci, 2021). Le narrazioni dove l’essere umano viene sorpassato dalla macchina (Leffer, 2023) pervadono la quotidianità e quotidiani, e non possiamo descrivere come immotivata la preoccupazione e sfiducia delle persone relativamente al cambiamento che l’AI significherà nel mondo del lavoro.

Storicamente, l’innovazione tecnologica ha portato a cambi radicali del modo di lavorare ma raramente ha portato quel maggiore benessere (in senso globale) che ci si aspettava. Come rappresentante simbolico cito l’economista John Maynard Keynes, che nel 1930 predisse che a fine secolo l’avanzamento tecnologico avrebbe permesso una settimana lavorativa di 15 ore (Keynes, 1933). La realtà è ben diversa, con una media di ore lavorate che è oltre il doppio di quelle previste da Keynes (Giattino, Ortiz-Ospina e Roser, 2023) e un vissuto lavorativo connotato da sentimenti di esaurimento, stress, rabbia, sopraffazione (Torkington, 2023).

Se le innovazioni portate dall’AI si inseriscono nell’attuale contesto sociale, culturale, economico, politico che è fortemente ineguale, come possiamo aspettarci che lo strumento creato in questo sistema abbia come caratteristica intrinseca l’equità e il rispetto e l’eticità? Il quotidiano lavorativo centrato sulla produttività e sulla competizione che viviamo ci ricorda che ogni essere umano è sostituibile da un altro essere umano pagato meno, e la logica di produzione attuale continuerà a cercare il modo di ridurre il costo del lavoro arrivando a scegliere la macchina se questa costa meno. Una relazione positiva e cooperativa tra uomo e macchina non può che essere basata su un diverso sistema valoriale, culturale, etico che sia “human-centric, sustainable, secure, inclusive and trustworthy”<sup>2</sup> che dia spazio alle potenzialità positive dello strumento.

L’Intelligenza Artificiale può supportare e liberare completamente da quelle attività ripetitive e a poco valore aggiunto sul luogo di lavoro dando spazio di dedicarsi ad attività più articolate (e potenzialmente soddisfacenti a livello professionale). Ma l’Intelligenza Artificiale può anche essere partner di una conversazione che avviene per potenziare le caratteristiche e competenze presenti nell’essere umano anche sfidando le nostre concezioni e stimolando nuove riflessioni, come nel

---

<sup>2</sup> <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/ai-people>

caso dell'utilizzo di un chatbot per esplorare determinati aspetti di una situazione prima di prendere delle decisioni.

Il cambiamento è prossimo ed è importante che come psicologi che operano nei posti di lavoro ci interroghiamo sul nostro ruolo.

Un primo compito è sicuramente quello di accogliere il vissuto delle persone. È infatti importante che l'ansia di sostituzione e la preoccupazione legata al cambiamento apportato dalla tecnologia non venga sminuita, individualizzata e/o patologizzata, ma che questa possa essere accolta e letta come preoccupazione anche esistenziale e giustificata dal sistema culturale ed economico che viviamo.

Il timore delle tecnologie generative può essere affrontato conoscendo questi strumenti oltre analisi superficiali e sensazionalistiche, esplorando i loro punti di forza e anche i loro limiti. Per attualizzare potenzialità applicative e modalità di lavoro collaborativo con la macchina è sicuramente fondamentale il reskilling e upskilling delle persone, con lo sviluppo di una diversa professionalità.

A livello organizzativo, è importante ragionare sulle tecnologie che possono essere concretamente utilizzate nel lavoro quotidiano per supportare le mansioni più meccaniche e quelle più complesse, pensando anche a nuovi ruoli lavorativi che si possano creare da questa integrazione. A fronte dell'integrazione, strutturare sistemi di misura che possano dare l'allarme rispetto al benessere psicofisico in un luogo di lavoro che prevede collaborazione uomo-macchina e l'intersezione di ambiente reale-virtuale.

La più importante sfida per i professionisti della salute nelle organizzazioni credo sia il rimettere l'accento sulla funzione etica della nostra professione: essere ambasciatori e ambasciatrici dei bisogni delle persone sul posto di lavoro, perché vengano ascoltati e vengano risposti, creando un ambiente di lavoro sostenibile dove le persone possano realizzarsi nella loro professionalità raggiungendo degli obiettivi comuni. Questo scopo lo dobbiamo raggiungere affrontando il confronto e potenziale conflitto che può generarsi quando ci interfacciamo con le visioni più amministrative dell'azienda, ed è importante esporle come visioni etiche diverse che hanno loro conseguenze immediate e a lungo termine sulle persone che vengono impattate dalle decisioni.

Uniti da una direzione e un approccio condiviso, si potranno creare le condizioni psicologiche e di contesto che aiutino le persone a vivere la rivoluzione della tecnologia oltre la logica della minaccia, e anzi come un supporto e un partner del proprio sviluppo verso la propria “mossa divina”.

Monica Uccheddu

### **Bibliografia**

- Ciucci, A. (2021, March 8). Blog: Simbiosi Tra Uomo e Macchina: Siamo Ancora Padroni delle Nostre Vite?. <https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2021/03/08/simbiosi-uomo-macchina>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280.
- Giattino, C., Ortiz-Ospina, E., & Roser, M. (2023). Working hours. *Our World in Data*.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs*. Edizione Italiana. Garzanti.
- Hassabis, D. (2016, January 27). AlphaGo: Using machine learning to master The ancient game of go. Google. <https://blog.google/technology/ai/alphago-machine-learning-game-go/>
- Keynes, J.M. (1933). Economic possibilities for our grandchildren (1930). *Essays in persuasion*, pp. 358–73.
- Leffer, L. (2023, September 28). “AI anxiety” is on the rise--here’s how to manage it. *Scientific American*. <https://www.scientificamerican.com/article/ai-anxiety-is-on-the-rise-heres-how-to-manage-it/>
- Manyika, J., Chui, M., Miremadi, M., Bughin, J., George, K., Willmott, P., & Dewhurst, M. (2017). *Harnessing automation for a future that works*. McKinsey Global Institute, 2-4.
- Ordine, N. (2023). *L'utilità dell'inutile*. La Nave di Teseo Editore spa.
- Torkington, S. (2023) These 4 charts show workplace well-being is getting worse. This is what companies can do about it. *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/agenda/2023/06/workplace-well-being-declining-health/>
- Yam, K. C., Tang, P. M., Jackson, J. C., Su, R., & Gray, K. (2023). The rise of robots increases job insecurity and maladaptive workplace behaviors: Multimethod evidence. *Journal of Applied Psychology*, 108(5), 850.

*So why not let AI motivate more creation instead of replace it? If the technology spits out something compelling, we can build on it. And if it doesn't, then why worry about it at all?*

**Leffer, 2023**