

IL PARERE DELL'ESPERTO

Intelligenza artificiale e lavoro: l'ultima parola resta sempre all'uomo

a cura di Giuseppe Gallo - Senior Partner Studio SEA

Con l'entrata in vigore delle nuove norme europee e nazionali, le decisioni di assunzione o licenziamento prese esclusivamente da un software sono nulle. Ecco i limiti per le imprese e le tutele per i lavoratori. Negli ultimi anni, l'ingresso dei sistemi di Intelligenza Artificiale nella gestione delle risorse umane ha promesso efficienza e neutralità: algoritmi capaci di vagliare centinaia di curriculum in pochi secondi o software in grado di analizzare i dati sulla produttività per suggerire promozioni o provvedimenti disciplinari. Tuttavia, con il completamento dell'iter legislativo che attua le direttive del Regolamento Europeo sull'IA (AI Act) e i recenti decreti attuativi nazionali, il quadro normativo italiano ha stabilito paletti invalicabili. Il principio guida è uno solo: l'ultima parola deve rimanere sempre dell'essere umano.

1. Il principio della "Supervisione Umana" (Human-in-the-loop). La novità di maggior impatto riguarda il divieto assoluto di decisioni aziendali automatizzate a rilevanza giuridica o di carriera senza un reale intervento umano. Cosa significa in concreto? Significa che se un software di IA analizza le performance di un dipendente e ne "suggerisce" il licenziamento, o se uno strumento di recruiting scarta un candidato in fase di colloquio, tale scelta non può essere presa direttamente ed esclusivamente dall'algoritmo. Se un'azienda dovesse licenziare o sanzionare un lavoratore sulla base di una decisione meramente algoritmica, l'atto sarebbe affetto da nullità e il dipendente avrebbe pieno diritto al reintegro e al risarcimento. L'uomo non può essere un semplice "passacarte" che firma la decisione generata dal computer: la legge richiede che la persona responsabile in azienda comprenda le logiche dell'IA, ne verifichi l'accuratezza e mantenga il potere effettivo di confermare, modificare o ribaltare il giudizio della macchina.

2. Trasparenza e informazione ai lavoratori. Un altro tassello fondamentale riguarda il diritto all'informazione. I lavoratori - così come i candidati a una posizione aperta - devono essere preventivamente ed esplicitamente informati quando viene utilizzato un sistema di IA nei loro confronti. La comunicazione aziendale deve chiarire con precisione: quali dati vengono raccolti e analizzati dal sistema; con quali metriche o finalità il software lavora (es. valutazione delle competenze, monitoraggio dei tempi, analisi delle risposte); chi è il responsabile umano a cui il lavoratore può rivolgersi per chiedere spiegazioni o contestare l'esito della valutazione. Trattenere queste informazioni o utilizzare software "ombra" espone l'impresa a pesanti sanzioni da parte del Garante per la Protezione dei Dati Personali e delle autorità di vigilanza sul lavoro.

FINE PRIMA PARTE