

IL PARERE DELL'ESPERTO

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

a cura di Giuseppe Gallo - Senior Partner Studio Sea



3. Il rischio di pregiudizi legati agli algoritmi (Bias)

Un aspetto spesso sottovalutato riguarda i cosiddetti bias, ossia le distorsioni cognitive dell'IA. Un algoritmo impara dai dati del passato: se per anni una determinata mansione è stata svolta prevalentemente da un certo profilo di persone, l'IA potrebbe tendere a penalizzare ingiustamente candidature femminili o individui di determinati contesti sociali, replicando vecchi pregiudizi.

La normativa impone ai datori di lavoro di utilizzare soltanto strumenti informatici certificati e sottoposti a continui test di neutralità, per evitare discriminazioni dirette o indirette durante le fasi di selezione e gestione del personale.

I consigli pratici per le imprese del territorio

Per le PMI, i commercianti e gli studi professionali della Lomellina che intendono digitalizzare i propri processi senza incorrere in contenziosi, il percorso operativo si articola in tre passaggi fondamentali:

- Informativa trasparente: Aggiornare l'informativa privacy e la modulistica sulle risorse umane, specificando chiaramente l'uso di eventuali software di supporto decisionale.
- Formazione dei responsabili: Formare adeguatamente chi gestisce il personale (responsabili HR, direttori di produzione, titolari), affinché non si adegui mai passivamente all'output fornito dalla macchina.
- Audit periodico del software: Verificare con i fornitori di tecnologia la conformità dei software aziendali ai requisiti previsti dall'AI Act e dalle leggi sulla tutela dei lavoratori.

In conclusione, l'Intelligenza Artificiale rappresenta un eccezionale assistente per accelerare il lavoro d'ufficio e supportare le decisioni strategiche, ma la responsabilità etica, sociale e legale della gestione delle persone non può e non potrà mai essere delegata a un codice informatico.