



Intelligenza artificiale

L'algoritmo può aiutare la parità in ufficio

La digitalizzazione e l'intelligenza artificiale non impattano solo sulle tecnologie, ma rivoluzionano anche il modo di lavorare, portando sulla scena inedite questioni di gestione del personale e di diritto del lavoro. Fra questi, quali sono i rischi di una maggiore interazione uomo/macchina? «La materia è complessa e bisogna ancora fare luce su tutte le diverse implicazioni — commenta l'avvocata Giulietta Bergamaschi (nella foto), managing partner dello studio legale Lexellent, specializzato in diritto del lavoro —. Una delle questioni da affrontare, elementari ma con un impatto quotidiano sul lavoro, potrebbe riguardare la responsabilità delle azioni. Dato che i robot hanno una sfera di autonomia decisionale, quando entrano in relazione con i lavoratori assumendo iniziative, chi è responsabile delle



loro scelte nel caso si creino interazioni dannose con l'ambiente o con le persone?». Ma la digitalizzazione può diventare anche uno strumento utile per garantire i diritti dei lavoratori, in modo particolare per le persone che sono affette da disabilità. «Il lavoro a distanza e le nuove strumentazioni

potranno certamente facilitare il lavoro e quindi l'inserimento di persone con disabilità — commenta Bergamaschi —. A proposito di pari opportunità vi è però un altro rischio ed è quello di marginalizzazione di tutte quelle persone che “a monte” per situazione o per talenti non potranno o non sapranno sviluppare le nuove competenze digitali. Mi preoccupa anche la tutela della diversità nel caso si adottino degli ausili automatizzati nelle fasi di selezione e valutazione dei candidati e dei dipendenti. Le aziende dovranno accertarsi di affidarsi ad algoritmi trasparenti che non escludano persone sulla base dell'etnia, del ceto, dell'età, del genere, del percorso di studi, del luogo di residenza indiretta».

L. Ad.

© RIPRODUZIONE RISERVATA