

Contributo CSIG

LINEE GUIDA PER L'IMPLEMENTAZIONE DELL'IA NEL MONDO DEL LAVORO

Contributi di

Avv. Mauro Alovisio

Avv. Chiara Bellosono

Avv. Salvatore Maugeri

Inviati in data 20/05/2025 tramite il questionario predisposto

6. Quali considerazioni generali sulle Linee guida?)

Appreziamo lo sforzo finalizzato ad aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei dipendenti e professionisti: il documento ha un valore divulgativo e introduce principi guida etici per implementazione di sistemi di Intelligenza artificiale; in ottica migliorativa al fine di incrementare l'efficacia del documento si suggerisce di:

- specificare nel dettaglio le situazioni concrete di rischio più ricorrenti e le misure di mitigazione più opportune da implementare;
- rafforzare l'indicazione di buone prassi e inserirle nel documento e non nell'appendice;
- per tutelare i giovani, prevedere una parte specifica sulla raccolta dei cv e video curriculum e sulle attività di screening dei cv;
- inserire una parte sul benessere organizzativo e sul controllo delle performance e sul diritto alla disconnessione;
- definire meglio l'ambito di applicazione.

7. Quali considerazioni per migliorare struttura e leggibilità del testo?

Si suggerisce di predisporre il documento in più versioni, con una versione più sintetica (massimo 10 pagine)

8. Quali proposte per fornire strumenti operativi ad imprese e lavoratori per l'implementazione dell'IA?

Sarebbe utile inserire qualche riferimento a strumenti già disponibili, come quelli dell'UNESCO:

https://www.unesco.org/ethics-ai/en/ram?utm_source=chatgpt.com

9. Quali considerazioni rispetto agli aspetti normativi e giuridici?

Si suggerisce di approfondire il profilo dei trattamenti vietati e di riportare casi concreti (piattaforme on line, rider, ecc.).

A pag. 16 si suggerisce di espungere dagli esempi di pratiche “virtuose” il riferimento alle “analisi dei sentimenti sui social media”, stante la dubbia conformità all’Ai ACT che tra i sistemi IA a rischio inaccettabile prevede il divieto assoluto di utilizzo dei quelli che comportano il controllo emotivo dei dipendenti.

A pag. 6 viene enfatizzato il consenso al trattamento dei dati da parte del dipendente. Al riguardo, si rappresenta che, come affermato più volte sia dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, sia dal Garante per la protezione dei dati personali, sia dell'EDPB, nell'ambito del contesto lavorativo, considerato lo squilibrio tra datore di lavoro e dipendente, il consenso non è una base giuridica idonea.

Si evidenzia, inoltre, che non sono citati i principi e le regole previste dagli artt. 4 e 8 dello Statuto dei lavoratori a tutela dei dipendenti.

Nella parte relativa ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti si suggerisce di assicurare il coordinamento con i codici deontologici di ogni professione anche nell'ottica di tutelare il decoro professionale.

Non viene fatto cenno alle modalità con cui l'uso crescente dell'IA possa influenzare il diritto sindacale, la formazione dei sindacati stessi e la loro capacità di negoziare condizioni di lavoro eque in un ambiente sempre più automatizzato.

10. Quali considerazioni rispetto al tema sicurezza e tutela dei diritti?

Occorre rafforzare la parte sulla sicurezza e sulla cybersecurity e prevedere il coinvolgimento delle funzioni aziendali (Ciso, Dpo, ufficio personale)

Il risk assessment dovrebbe essere inserito già nell'analisi dei bisogni (di cui all'approccio metodologico), anche attraverso l'intervento di figure di garanzia come l'AI Officer e il DPO.

Sarebbe utile dare una definizione di "rischio" ai sensi delle presenti linee guida, anche in un'ottica di integrazione (e non divergenza) tra quanto previsto dal GDPR e quanto invece contenuto nell'AI ACT.

Si suggerisce inoltre, per ottimizzare e massimizzare lo sforzo di Enti pubblici, aziende e PMI, di svolgere un'unica attività di valutazione dei rischi comprendendo al suo interno sia la DPIA (art. 35 GDPR) che la FRIA (art. 27 AI Act). Quest'ultimo adempimento è obbligatorio per tutti quei sistemi AI considerati a rischio elevato, quali quelli utilizzati per la selezione del personale o per la valutazione delle performance.

Si suggerisce di inserire il richiamo alle condizioni di utilizzo dei sistemi IA, al disegno di legge nazionale in materia di IA e alle policy interne di ogni azienda sull'utilizzo consapevole degli strumenti IA.

Si suggerisce di specificare il ruolo e le competenze del Ministero del Lavoro e le modalità dei controlli che saranno effettuati in materia.

11. Quali considerazioni rispetto al tema formazione e sviluppo delle competenze?

La parte dell'alfabetizzazione e della formazione dovrebbe essere rafforzata alla luce anche dell'obbligatorietà dell'adempimento dal 1 febbraio 2025 e dalle recenti FAQ della commissione europea del 13 maggio 2025 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/faqs/ai-literacy-questions-answers>

Risulterebbe prioritario inserire una panoramica delle competenze fondamentali richieste nel settore dell'Intelligenza artificiale.

12. Quali considerazioni rispetto al tema finanziamenti e incentivi

Si suggerisce di rafforzare questa parte alla luce della presenza di piccole e medie imprese nel nostro tessuto produttivo prevedendo sgravi fiscali e la detassazione degli straordinari.

Sarebbe opportuno che venissero indicate, in maniera puntuale, le fonti di finanziamento, siti web e buone prassi da condividere ed esportare.