

«**L**a promessa è quella di una selezione più rapida, oggettiva ed efficiente. Ma la realtà, come spesso accade, è più complessa e pone interrogativi rilevanti sul piano giuridico e dei diritti dei lavoratori».

Ne è convinto Stefano Trifirò, cofondatore dello studio legale Trifirò Partners, di fronte alla crescente diffusione dell'intelligenza artificiale nei processi di selezione del personale. D'altronde, negli ultimi anni, software capaci di analizzare curricula, valutare profili attitudinali, monitorare performance e persino prevedere il potenziale dei candidati sono diventati strumenti sempre più utilizzati, soprattutto nelle aziende medio-grandi.

Dal punto di vista delle risorse umane, l'uso dell'AI si inserisce in una trasformazione profonda, che punta a coniugare efficienza organizzativa e centralità della persona. «Il rischio è sostituire decisioni umane complesse con valutazioni algoritmiche opache, difficilmente contestabili e potenzialmente discriminatorie», osserva l'avvocato. Una criticità oggettiva, visto che i sistemi di intelligenza artificiale apprendono dai dati storici e possono replicare bias già presenti nei processi decisionali del passato.



Algoritmi

Stefano
Trifirò

A questo scenario ha risposto il legislatore europeo con il Regolamento 2024/1689, il cosiddetto Ai Act, entrato in vigore il primo agosto 2024 e destinato a trovare applicazione progressiva tra il 2025 e il 2026.

«I sistemi di AI utilizzati in ambito lavorativo, in particolare per la selezione, la valutazione e il monitoraggio dei lavoratori, sono classificati come ad alto rischio. Ciò comporta obblighi stringenti per le aziende: valutazione preventiva dei rischi, trasparenza, tracciabilità delle decisioni e, soprattutto, garanzia di un controllo umano effettivo. L'algoritmo può supportare, ma non sostituire la decisione finale», sottolinea Trifirò.

Anche la giurisprudenza italiana ha iniziato a misurarsi con l'impatto dell'intelligenza artificiale. Le pronunce del Tribunale di Firenze del marzo 2025, sebbene riferite all'uso improprio dell'intelligenza artificiale generativa in ambito processuale, fissano un principio destinato ad avere riflessi anche nel diritto del lavoro.

«L'intelligenza artificiale non attenua la responsabilità di chi la utilizza, ma anzi rafforza il dovere di controllo e verifica. Non esiste infatti una scusante tecnologica, avverte l'avvocato. In questa prospettiva, i tribunali saranno chiamati a verificare la correttezza delle selezioni algoritmiche, soprattutto quando mancano trasparenza e strumenti per contestare le decisioni.

«La sfida non è fermare l'innovazione, ma governarla», conclude Trifirò.

Ca. Cl.

© RIPRODUZIONE RISERVATA