

Rapporti di lavoro

Nel lavoro sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio solo se con un sistema di gestione

Prima approvazione della normativa a livello europeo

di Luca Barbieri e Andrea Rossetti

07 Febbraio 2024

Il voto unanime del Coreper, il Comitato dei rappresentanti permanenti che coordina e prepara i lavori del Consiglio europeo, espresso lo scorso 2 febbraio sul testo del AI ACT, rappresenta un passo cruciale verso l'adozione definitiva del regolamento dell'Unione europea dedicato alla governance dell'intelligenza artificiale (IA). L'importanza di questa decisione non è da sottovalutare, soprattutto considerando le dinamiche e le tensioni che hanno caratterizzato le fasi terminali del processo negoziale. Nonostante le complesse dinamiche diplomatiche e le divergenze iniziali su punti chiave del regolamento, in particolare riguardanti l'uso dell'IA in ambito di polizia e l'applicazione di tecnologie di IA generativa, la coesione tra i membri dell'Unione è emersa in modo decisivo. Il voto è stato unanime, espresso anche con l'adesione di Francia, Italia e Germania, che più recentemente avevano sollevato alcune obiezioni. Si prevede che il testo sarà votato dal Parlamento entro la fine del mese di aprile. Questa decisione non solo segna una pietra miliare nel percorso di regolamentazione dell'IA a livello europeo, ma sottolinea anche l'importanza di un approccio coordinato e unitario nell'affrontare le sfide e le opportunità poste da questa tecnologia emergente. La convergenza di visioni e la costruzione di un consenso trasversale riflettono un impegno collettivo verso la promozione di un'IA responsabile, sicura e al servizio del cittadino, in linea con i valori e i principi fondanti dell'Unione Europea. In particolare, a tali valori e principi dovranno conformarsi i fini e le modalità di ricorso a un sistema di IA nell'ambito di un'organizzazione del lavoro. Per quanto qui d'interesse, si consideri che la legislazione comunitaria definisce "ad alto rischio" un sistema di IA quando esso:

- a) consenta l'identificazione e categorizzazione biometrica delle persone fisiche;
- b) sia utilizzato nell'ambito delle politiche occupazionali e gestionali dei lavoratori al fine di:
 - pubblicizzare i posti vacanti, vagliare o filtrare le candidature, valutare i candidati nel corso di colloqui o prove e, più in generale, selezionare una persona fisica ai fini dell'assunzione;
 - valutare l'opportunità di promuovere un lavoratore o di assegnargli specifici compiti, mansioni o funzioni;
 - valutare la prestazione di lavoro e il comportamento del lavoratore;
 - risolvere il rapporto di lavoro.

L'adozione di un sistema di IA ad alto rischio sarà consentita solo quando il fornitore avrà offerto all'utente la garanzia di conformità del sistema stesso ai prescritti requisiti disciplinati dal Titolo III dell'AI Act, valutati anche in relazione alle finalità al cui perseguimento il sistema è diretto.

Al riguardo, si consideri che il fornitore di un sistema di IA ad alto rischio sarà tenuto a istituire, attuare, documentare e mantenere in esercizio un sistema di gestione dei rischi attraverso il quale governare l'intero ciclo di vita del sistema di IA stesso, assicurandone il costante aggiornamento. Il sistema di gestione è articolato per fasi:

- identificazione e analisi dei rischi noti e prevedibili;
- valutazione dei rischi, facendo riferimento anche all'ipotesi di un uso improprio del sistema, se ragionevolmente prevedibile;
- adozione di adeguate misure di gestione e attenuazione dei rischi già in fase di progettazione.

Inoltre, sarà fatto obbligo al fornitore di rendere all'utente che utilizzerà il sistema di IA informazioni puntuali sia in relazione al funzionamento del sistema che ai rischi residui correlati al suo impiego; peraltro, a tale obbligo è previsto potrà abbinarsi un'attività di formazione basata sulle conoscenze tecniche, l'esperienza, il grado d'istruzione e la formazione dell'utente, considerando altresì le caratteristiche dell'ambiente nel quale il sistema sarà utilizzato e le finalità perseguite attraverso il suo utilizzo. Prima che sia immesso sul mercato, il fornitore sarà

tenuto a sottoporre il sistema di IA a una verifica volta ad accertare che il suo funzionamento sia coerente con le finalità per le quali sarà impiegato, specie con riferimento al regime di governance per l'uso dei dati (articolo 10). Alla luce di quanto sopra, è evidente come l'utente (datore di lavoro) che intenderà avvalersi di un sistema di IA per la gestione dell'organizzazione di lavoro sarà tenuto a selezionare il fornitore non solo in relazione alle funzionalità del sistema, ma accertandosi altresì, attraverso idonea documentazione tecnica, che il fornitore abbia adempiuto agli obblighi più sopra sinteticamente indicati. A tutela dell'utente è peraltro stabilito che il sistema sia progettato in modo trasparente, perché sia garantita la possibilità di interpretare in modo piano e lineare i risultati elaborati dal sistema e di impiegare adeguatamente le evidenze emerse (articolo 13).

Avendo qui modo di tratteggiare solo a grandi linee il contenuto del Titolo III dell'AI Act, si consideri che l'articolo 17 prevede che il fornitore di un sistema di IA ad alto rischio sarà altresì tenuto ad adottare un sistema di gestione (quality management system) che assicuri il corretto adempimento degli obblighi stabiliti dal medesimo titolo e che potrebbe essere implementato secondo la normativa standard internazionale Iso 42001:2023 (information technology-artificial intelligence-management system).

Per quanto concerne il datore di lavoro, l'articolo 29 vincola a un utilizzo conforme del sistema di IA e obbliga a un controllo sui dati elaborati, affinché questi siano pertinenti e non contrastino con le finalità per le quali il sistema stesso è impiegato. Il datore sarà altresì tenuto a:

- monitorare il funzionamento del sistema, avvalendosi delle istruzioni del fornitore;
- sospendere l'uso del sistema e informare il fornitore qualora sia rilevata una grave anomalia;
- conservare i log generati automaticamente dal sistema per un periodo adeguato.

Infine, si consideri come l'adempimento di tali obblighi possa a sua volta comportare l'adozione di un sistema di gestione anche da parte dell'utente.

Infatti, quando solo si considerino gli obblighi di comunicazione disciplinati dall'articolo 1-bis del Dlgs 152/1997 a cui il datore di lavoro è tenuto ad adempiere dal 13 agosto 2022 nell'ipotesi in cui utilizzi un sistema - decisionale o di monitoraggio - integralmente automatizzato, si converrà che la natura delle informazioni che formano oggetto di detti obblighi implichi di fatto l'adozione di un sistema di gestione che individui politiche, responsabilità, procedure e misure di verifica e controllo del funzionamento di un sistema di IA.