GUIDA AL LAVORO

Il Punto

Intelligenza artificiale e profili di discriminazione retributiva

a cura di **Luca Barbieri e Andrea Rossetti**

a cura di Luca Barbieri,
Andrea Rossetti e Massimo Manzari

Sistemi di intelligenza artificiale e condizioni di lavoro trasparenti

Il ricorso ad un sistema d'intelligenza artificiale (IA) può condizionare e trasformare l'assetto organizzativo di un ente, esponendo lo stesso al rischio di inefficienze e violazioni di norme di diritto positivo a motivo dell'introduzione di automatismi i cui processi di funzionamento non è detto possano essere osservati in ogni loro articolazione e sviluppo e i cui effetti potrebbero risultare imprevedibili e non rilevabili tempestivamente.

Muovendo dal presupposto che l'IA non costituisce una tecnologia neutra né imparziale, il presente intervento si propone di:

- › offrire una prima ricognizione degli effetti che un incauto impiego di un sistema di IA può riverberare in tema di discriminazione di genere, tratteggiando le tipologie di pregiudizi, stereotipi e preconcetti (*bias*) che, laddove non individuati ed emendati, possono riflettersi sull'organizzazione del lavoro;
- › svolgere considerazioni intorno al diritto all'equità retributiva di genere, evidenziando, anche in una prospettiva di diritto comunitario¹⁾, come l'impiego di un sistema di IA possa dare un contributo decisivo al fine di garantirne l'effettività e portando al contempo in luce la rilevanza che nell'ambito di un

Se opportunamente addestrato, e a condizione che sia verificata l'inesistenza di meccanismi di discriminazione algoritmica, il ricorso ad un sistema di Intelligenza Artificiale (IA) può consentire, anche in ossequio al principio di trasparenza, una gestione caratterizzata da un elevato grado di automazione delle politiche retributive, rilevando eventuali ingiustificati divari retributivi tra uomini e donne tenuti allo svolgimento di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore

sistema di gestione di IA assumono le politiche che ne orientano l'impiego e l'attività di valutazione d'impatto.

AVVERTENZA

Con voto unanime del Comitato dei rappresentanti permanenti (COREPER) espresso lo scorso 2 febbraio è stato approvato il testo del regolamento dell'Unione Europea dedicato alla governance dell'intelligenza artificiale (AI Act). È previsto che il testo sarà sottoposto al voto del Parlamento europeo entro la fine del mese di aprile. In ragione dell'attuale indisponibilità di un testo consolidato ufficiale, le argomentazioni contenute nel presente inserto sono sviluppate sulla base della proposta di regolamento del 14 giugno 2023, tenendo in considerazione le modificazioni apportate in sede di trilogò, che peraltro non hanno inciso sugli istituti trattati nel presente intervento.

1. Il riferimento è qui diretto alla Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva, entrata in vigore lo scorso 6 giugno 2023 e che è previsto sia recepita dagli Stati membri entro il 7 giugno 2026.

2. Art. 3, par. 1, num. 8) della proposta di regolamento 21 aprile 2021.

3. Art. 9 della proposta di regolamento 21 aprile 2021.

4. Al proposito, un riferimento imprescindibile è rappresentato dalla normativa ISO/IEC 42001:2023 in tema di Information technology – Artificial intelligence – Management system.

5. L'art. 1-bis del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 è stato introdotto in forza dell'art. 4, c. 1, lett. b) del D.Lgs. 27 giugno 2023, n. 104. A decorrere dal 5

In considerazione dei rischi e dei profili di criticità che sul piano organizzativo presenta l'imprudente adozione di un sistema di IA e nell'attesa che sia adottato il Regolamento dell'Unione europea che, stabilendo regole armonizzate in materia di intelligenza artificiale, introdurrà specifici obblighi in relazione a ciascun operatore^[2] nonché l'obbligo di adozione di un sistema di gestione dei rischi qualora trattasi di un sistema di IA ad alto rischio^[3], è opportuno che l'utilizzo di un sistema di IA sia preceduto da una documentata valutazione d'impatto e disciplinato da un sistema di gestione^[4].

Nell'art. 1-bis del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152^[5] è possibile rinvenire, seppure solo indirettamente, l'essenziale funzione che il vigente ordinamento già attribuisce ad un sistema di gestione. Come noto, tale disposizione introduce, a decorrere dal 13 agosto 2022, ulteriori obblighi informativi a cui il datore di lavoro è tenuto ad adempiere nell'ipotesi in cui utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati "deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori".

L'OBBLIGO DI RENDERE ULTERIORI INFORMAZIONI

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha precisato che l'obbligo di rendere ulteriori informazioni insorge quando 'la disciplina della vita lavorativa del dipendente, o suoi particolari aspetti rilevanti, siano interamente rimessi all'attività decisionale di sistemi automatizzati', come può acca-

dere nelle ipotesi individuate a mero titolo esemplificativo dal Dicastero stesso e di seguito riportate:

- › assunzione o conferimento d'incarico tramite l'utilizzo di *chatbots* durante il colloquio,
- › profilazione automatizzata del candidato;
- › utilizzo di un *software* per il riconoscimento emotivo;
- › gestione del rapporto di lavoro ai fini dell'assegnazione o della revoca automatizzata di compiti, mansioni o turni;
- › definizione dell'orario di lavoro;
- › analisi della produttività;
- › determinazione della retribuzione - anche quando gli automatismi riguardino la determinazione dei soli elementi incentivanti di essa - attraverso analisi statistiche, strumenti di *data analytics* o *machine learning* e reti neurali od ancora *deep-learning*.

In particolare, l'art. 1-bis, c. 2 del citato D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 impone al datore di lavoro di comunicare a ciascun lavoratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa (o con un anticipo di almeno 24 ore nell'ipotesi di intervenute variazioni che comportino una modificazione delle esistenti condizioni di svolgimento del lavoro^[6]) e in modo chiaro e trasparente^[7], informazioni di cui peraltro non è detto sia in possesso o che possa in alcun modo conoscere e la cui acquisizione, ove sia possibile, non può che discendere da un'attenta e documentata valutazione circa l'opportunità di avvalersi dell'IA e dall'istituzione di un seppur rudimentale sistema di gestione.

Infatti, la citata disposizione prevede che il datore di lavoro^[8] sia tenuto a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

- a) gli scopi e le finalità che presiedono all'impiego

maggio 2023, l'art. 1-bis, c. 1 è stato sostituito dall'art. 26, c. 2 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85.

6. Art. 1-bis, c. 5 del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.

7. Art. 3, c. 1 del D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 e art. 1-bis, c. 6 del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 secondo il quale:
› è fatto obbligo che le informazioni e i dati siano comunicati al lavoratore i) in modo trasparente e ii) in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico;

› una comunicazione contenente le medesime informazioni deve essere trasmessa anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

8. Gli obblighi informativi in parola sono altresì posti in capo al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'art. 409, n. 3 del codice di procedura civile e di cui all'art. 2, c. 1 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

di un sistema di IA e le relative logiche di funzionamento;

b) le categorie di dati e i parametri principali ai quali è stato fatto ricorso in sede di programmazione e di addestramento del sistema di IA;

c) le metriche utilizzate per giudicare il funzionamento di detti parametri, valutando altresì l'impatto che sul piano del diritto antidiscriminatorio esse sono in grado di produrre;

d) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide il ricorso ad un sistema di IA;

e) le misure di controllo e le procedure previste per la correzione delle anomalie rilevate nella fase d'impiego del sistema di IA o in sede di verifica (periodica) del suo corretto funzionamento;

f) le misure volte a garantire la stabilità del sistema e la sicurezza informatica;

g) il soggetto a cui sia stata formalmente attribuita la responsabilità del corretto funzionamento del sistema di IA.

Per quanto concerne il diritto antidiscriminatorio, che il presente intervento prende in esame principalmente con riferimento al principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, è evidente il rilievo che assume la lettera c)^{9]} che precede, che appunto subordina l'adozione di un sistema decisionale o di monitoraggio (integralmente) automatizzato - e dunque anche di un sistema di IA - al compimento di una valutazione d'impatto in una prospettiva antidiscrimi-

natoria, a sua volta non ragionevolmente concepibile - e neppure realizzabile - al di fuori di un sistema di gestione.

Con riguardo al principio di equità retributiva di genere, si ritiene infatti che il ricorso ad un sistema di IA possa consentire di considerare in un solo tempo un ampissimo novero di variabili che afferiscono alla produttività e alla struttura organizzativa, offrendo una lettura, anche predittiva, dei fenomeni trasformativi dell'ente in modo da agevolare i) l'individuazione e l'adozione di eventuali misure correttive o adattive e ii) la definizione di strategie imprenditoriali e di politiche d'investimento.

In via preliminare, si ritiene opportuno riportare di seguito la definizione di sistema di IA tenuta in considerazione nel presente intervento, prescindendo, per ovvie ragioni, da un'analisi comparativa, che pure meriterebbe di essere condotta, con numerose altre definizioni possibili.

Trattasi della definizione concordata lo scorso 9 dicembre 2023 in sede di trilogò e, peraltro differente da quella contenuta nella proposta di regolamento 14 giugno 2023: *"an AI system is a machine-based system designed to operate with varying levels of autonomy and that may exhibit adaptiveness after deployment and that, for explicit or implicit objectives, infers, from the input it receives, how to generate outputs such as predictions, content, recommendations, or decisions that can influence physical or virtual environments"*. ●

---

9. Art. 1-bis, c. 2, lett. f) del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.

a cura di Silvia Cereda,
Andrea Rossetti e Luca Barbieri

Intelligenza artificiale ed equità retributiva Profili di discriminazione algoritmica

Lo scorso 9 dicembre 2023 si sono conclusi i negoziati informali (trilogo) in tema di intelligenza artificiale (IA) condotti da rappresentanti del Parlamento europeo, del Consiglio dell'Unione europea e della Commissione europea al fine di definire un orientamento condiviso riguardante la proposta di regolamento del 14 giugno 2023 che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale ('AI Act').

In via preliminare, è opportuno precisare che, pur afferendo a forme di discriminazione algoritmica, diretta o indiretta, il presente intervento non mira ad una rappresentazione organica della vigente legislazione - comunitaria e domestica - contro le discriminazioni, i cui profili devono intendersi al più solo accennati, senza pretesa di sistematicità.

La proposta di regolamento sull'intelligenza artificiale

Con proprio comunicato, il Consiglio dell'Unione europea ha reso noto che è stata raggiunta un'intesa che introduce elementi di novità rispetto all'anzidetta proposta. In particolare, è contemplato un più ampio novero di divieti d'impiego dell'intelligenza artificiale ed è introdotto un più vigoroso sistema di protezione dei diritti fondamentali nell'ipotesi di ricorso ad un sistema d'IA ad alto rischio.

L'accordo provvisorio interviene altresì in tema di i) definizione di un sistema di IA, ii) classificazione di un sistema ad alto rischio, iii) valutazione d'impatto sui diritti fondamentali con riferimento ad un sistema di IA ad alto rischio, iv) attribuzione agli operatori - sovente operanti in complesse e articolate catene di

Si prospettano forme nuove di discriminazione, caratterizzate elementi di criticità che l'interprete umano potrebbe non aver modo d'individuare, ma che è possibile prevenire attraverso accorgimenti in sede di programmazione e d'addestramento di un sistema di IA nonché a fronte dell'attività di verifica svolta dall'utente durante il funzionamento del sistema stesso

valore - delle responsabilità derivanti dall'utilizzo da parte di un utente di un sistema, v) obblighi di trasparenza e vi) sistema sanzionatorio, che prevederà meccanismi di proporzionamento delle sanzioni amministrative pecuniarie nell'ipotesi in cui sia incorsa in una violazione delle norme vigenti una PMI. È peraltro confermata, al fine di promuovere l'innovazione, la possibilità di istituire spazi di sperimentazione normativa (*sandbox*) in materia di intelligenza artificiale.

Sebbene la proposta di regolamento 14 giugno 2023 più sopra richiamata sia stata modificata in più parti^[1], taluni principi e presupposti fondanti e distintivi dell'impianto normativo delineato potranno essere emendati, ma non eliminati. In particolare, la relazione (par. 1.2) che precede la proposta di regolamento precisa espressamente che il disciplinamento dell'intelligenza artificiale mira a garantire la coerenza con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e, quindi, con la legislazione vigente in materia di non discriminazione e parità di genere, riservando particolare attenzione ai rischi, per taluni versi inediti, di discriminazione algoritmica.

Il fenomeno della discriminazione algoritmica incide ovviamente sul carattere (indefettibile) di affidabilità di un sistema di IA; in tale prospettiva, e per assicurare la corretta gestione di un sistema di IA, l'ordi-

1. Una versione non ufficiale del regolamento che recepisce l'esito di una parte dei negoziati conclusi lo scorso 9 dicembre 2023 è già circolante. Nell'attesa che il regolamento concluda il proprio iter di formazione e in ragione della mancata pubblicazione della versione concordata in sede di trilogo, le considerazioni espresse nel presente intervento sono condotte sulla base della proposta di regolamento 14 giugno 2023.

ARTT. 21, 23 E 26 DELLA CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA

- › È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali;
- › la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato;
- › l'Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità.

namento non può che attribuire una funzione essenziale all'attività di sorveglianza svolta dall'operatore e all'intervento umano.

Si consideri altresì che, al fine di garantire condizioni di parità e una protezione efficace dei diritti e delle libertà delle persone negli Stati dell'Unione, è opportuno che le regole stabilite dal regolamento si applichino ai fornitori di sistemi di IA in modo non discriminatorio, a prescindere dal fatto che siano stabiliti nell'Unione o in un paese terzo, e agli utenti dei sistemi di IA stabiliti nell'Unione (*considerandum* 10 della proposta di regolamento 14 giugno 2023).

Inoltre, è riservata particolare attenzione al vigilante impiego del sistema di IA da parte dell'utente, dal momento che questi deve poter interpretare i risultati offerti dal sistema e garantirne un impiego adeguato. Dunque, come evidenziato dai *consideranda* 47 e 48 della proposta di regolamento 14 giugno 2023, i sistemi di IA ad alto rischio:

- › dovrebbero essere corredati di documentazione e istruzioni per l'uso pertinenti, nonché di informazioni concise e chiare, anche in relazione, se del caso, ai possibili rischi in termini di diritti fondamentali e discriminazione;
- › dovrebbero essere progettati e sviluppati in modo da consentire alle persone fisiche di sorvegliarne il funzionamento.

È altresì portato in evidenza un ulteriore cruciale aspetto: il legislatore è consapevole dell'eventualità, affatto remota, che l'IA sia impiegata impropriamente, in contrasto con valori e principi giuridici fondamentali per il diritto comunitario, e della conseguen-

te necessità di contrastare fenomeni discriminatori, assicurare la protezione dei dati e della vita privata nonché i diritti dei minori, impedendo altresì il perpetuarsi di modelli storici di discriminazione^[2].

In tema di occupazione e gestione dei lavoratori, il ricorso ad un sistema di IA è classificato quale sistema ad alto rischio nell'ipotesi in cui sia impiegato ai fini della selezione e dell'assunzione ovvero per i) l'assegnazione di mansioni o funzioni, ii) la valutazione della prestazione, iii) la promozione o iv) la cessazione del rapporto di lavoro^[3].

È peraltro noto come nel processo di assunzione o di valutazione (e promozione) del lavoratore un sistema di IA può perpetuare modelli storici di discriminazione, ad esempio nei confronti di lavoratrici, di lavoratori e lavoratrici appartenenti a talune fasce di età, con disabilità o aventi determinate origini razziali o etniche od ancora un determinato orientamento sessuale. I sistemi di IA utilizzati per monitorare le prestazioni e il comportamento dei lavoratori possono inoltre incidere sui loro diritti in materia di protezione dei dati così come sulla vita privata.

Quanto sopra esposto non lascia dubbi circa il fatto che pratiche discriminatorie possano essere realizzate da un sistema di IA (*AI-derived discrimination*) per ragioni correlate al funzionamento del sistema stesso e che non è detto che l'operatore - sia questi un fornitore (programmatore) o un utente - possa individuare e isolare.

Prefigurando un ambito d'indagine nel quale i fenomeni discriminatori presentano caratteri inediti rispetto alle discriminazioni determinate da condotte

2. *Considerandum* 15 della proposta di regolamento 14 giugno 2023.

3. *Considerandum* 36 della proposta di regolamento 14 giugno 2023..

umane, si consideri come ad un sistema di IA non è detto possa essere attribuita la mera funzione di 'strumento', assumendo esso non di rado la veste di 'ente' in grado di realizzare pratiche discriminatorie, relegando l'utente ai margini del processo di elaborazione e interpretazione dei dati e inibendone il potere d'intervento.

Si prospettano dunque forme nuove di discriminazione, caratterizzate da criticità che l'interprete umano potrebbe non aver modo d'individuare, ma che al più è possibile prevenire attraverso l'assunzione di accorgimenti che non possono essere trascurati in sede né di programmazione e d'addestramento di un sistema di IA né quando se ne verifichi l'effettivo funzionamento.

Le forme di discriminazione artificiale

Fattori che incorporano pregiudizi o preconcetti (*bias*) possono condizionare il funzionamento di un sistema di IA e determinare effetti discriminatori. I pregiudizi intrinseci ad un sistema di IA sono essenzialmente riconducibili alle categorie dei pregiudizi i) percettivo, ii) tecnico e iii) di modellazione e attivazione, a loro volta correlati agli elementi principali che compongono un sistema di IA: i) sensori, ii) logica operativa e iii) attuatori.

Al pregiudizio percettivo (*perceptions bias*) sono legati i condizionamenti che caratterizzano la fase di raccolta dei dati, col rischio che questi tendano a sottovalutare ovvero a sovra-rappresentare specifiche popolazioni, determinando un funzionamento propenso a favorire un gruppo a discapito di un altro.

Il rischio tecnico (*technical bias*) afferisce alla logica operativa, cioè ai limiti e ai caratteri distintivi insiti nel sistema stesso e rinvenibili, ad esempio, nella struttura degli algoritmi.

Il pregiudizio di modellazione (*modelling bias*)

emerge quando un progettista - od un sistema automatizzato di apprendimento - ometta, anche inconsapevolmente, di considerare taluni elementi o parametri necessari per il corretto funzionamento del sistema di IA in una prospettiva antidiscriminatoria ovvero non attribuisca il più pertinente rilievo a taluni elementi, ponendo pertanto le basi, foss'anche involontariamente, di una lettura distorta di un fenomeno (*expert knowledge*)^[4].

Infine, con riferimento agli attuatori di un sistema di IA, forme di discriminazione (*activation bias*) possono emergere a motivo delle modalità secondo le quali le risultanze del sistema sono utilizzate, in quanto un pregiudizio può essere legato alla narrazione sviluppata dal sistema, ad esempio mediante *bot*^[5].

Più in dettaglio, e fermo restando, come accennato, che fattori distorsivi possono annidarsi non (solo) nel sistema di IA, bensì già nei dati da questo elaborati^[6], si consideri che il funzionamento di un sistema di IA è esposto ai condizionamenti di *bias*:

- › quando sia **alterato il risultato della relazione intercorrente tra la caratteristica ricercata dal sistema (target variable) nella mole di dati disponibili e la categoria a cui essa deve essere ricondotta (class label)**. Gli effetti distorsivi possono in tal caso derivare dalla difficoltà di associare un certo dato ad una specifica categoria, come potrebbe ad esempio accadere nell'ipotesi in cui un premio di risultato - la cui misura sia stabilita in base a preordinati livelli di produttività - sia ponderato sulla base dei soli dati quantitativi afferenti alla prestazione resa. Poiché la nozione di produttività è sovente irriducibile a dati meramente quantitativi, ma occorre sia valutata alla luce di elementi che definiscono il teatro lavorativo nonché le condizioni e le circostanze in concomitanza delle quali la prestazione

4. Il modello di un sistema di IA mira a dare una rappresentazione dell'ambiente, ad offrirne una descrizione. Un modello può essere basato su dati e/o conoscenze specialistiche di progettisti o sul funzionamento di algoritmi di apprendimento (*machine learning*). L'attività interpretativa è il processo attraverso il quale un umano o uno dispositivo automatizzato ricavano dal modello un esito in forma di raccomandazione, decisione o previsione.

5. 'Actuators, notably via activation bias, which relates to how the outputs of the AI system are used in the environment. For example, actuators such as bots generating twitter posts or news articles can have embedded bias related to the narratives generated by templates' (OECD (2019), *Scoping the OECD AI principles: Deliberations of the Expert Group on Artificial Intelligence at the OECD (AIGO)*, OECD Digital Economy Papers, No. 291, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d62f618a-en>).

6. In questa sede è appena il caso di precisare come al dato non possa in alcun modo essere attribuito un carattere di assolutezza, quanto piuttosto di parzialità, dal momento che non è possibile che un dato restituisca una rappresentazione neutrale del fenomeno da cui è ricavato; inoltre, non può essere trascurata l'eventualità che il procedimento seguito per la produzione del dato sia a sua volta viziato da pregiudizi o preconcetti in grado di pregiudicare la fondatezza del dato stesso.

stessa è resa, può accadere che le associazioni operate dall'algoritmo siano fuorvianti laddove espresse secondo schemi binari, che riducano eccessivamente la complessità di una valutazione. Peraltro, si consideri come da un'errata associazione operata dal sistema tra caratteristica e categoria possano derivare, oltre che una fuorviante classificazione, anche effetti discriminatori;

- › **nella fase di programmazione del sistema di IA. Può trattarsi di bias che il fornitore-programmatore ha introdotto intenzionalmente nel sistema di IA (masking)**, sebbene, come meglio precisato in seguito, sia ragionevole ritenere che nella maggior parte dei casi un *bias* sia insinuato nel sistema a causa di una decisione o di una scelta inconsapevole del fornitore-programmatore;
- › **nel corso dell'attività di addestramento (training set) del sistema di IA, esperita al fine di adattare il modello al contesto in cui il sistema stesso è impiegato^[7]**. Gli esiti dell'attività di addestramento, che, come detto, costituisce una sorta di processo di apprendimento guidato del sistema e che deve essere condotto avendo in considerazione le finalità al cui perseguimento il sistema stesso è diretto, sono pertanto condizionati in misura decisiva dall'accuratezza e qualità^[8] del set di dati impiegati; è

necessario che i dati usati per l'addestramento del sistema siano i) pertinenti, ii) rappresentativi, iii) esenti da errori, iv) completi e v) dotati di appropriate proprietà statistiche^[9]. A prescindere dalle logiche che presiedono allo svolgimento dell'attività di addestramento, il dato che risulti carente delle proprietà testé elencate pregiudica l'esito del processo di addestramento stesso (*garbage in, garbage out*)^[10]. Da qui l'eventualità che l'addestramento impartito al sistema ne condizioni negativamente il funzionamento, contribuendo alla produzione di rappresentazioni distorte e fuorvianti del contesto e che potrebbero anche generare interpretazioni discriminatorie;

- › quando al fine di semplificare il funzionamento del sistema di IA, **l'individuazione delle caratteristiche per la costruzione del modello (feature selection) sia effettuata secondo criteri di selezione caratterizzati da eccessiva parzialità o da scarsa rappresentatività;**
- › quando **il sistema di IA stabilisce correlazioni tra caratteristiche individuali che generano categorie o raggruppamenti falsi e discriminatori**. Trattasi del fenomeno della discriminazione per associazione (*proxy discrimination*), che si verifica quando siano associati fattori di per sé non ascrivibili ad alcuna forma di discriminazione tradizionale, ma che, una

7. L'attività di addestramento deve essere opportunamente dimensionata, al fine di evitare un adattamento eccessivo (*overfitting*), cioè un processo di apprendimento automatico efficace nella fase di addestramento, ma non altrettanto capace di adattamento nell'ipotesi di elaborazione di nuovi dati.

8. Art. 10, parr. 1 e 2 della proposta di regolamento 14 giugno 2023. La possibilità di disporre di dati elevata qualità e accuratezza costituisce un fattore essenziale, anche in un'ottica di sviluppo di sistemi di IA; al riguardo, si consideri come sia contemplata la possibilità di istituire 'strutture di prova e sperimentazione' (*sandbox*) e garantire, per finalità di ricerca, l'accesso a set di dati di elevata qualità e la possibilità di utilizzarli nell'ambito dei rispettivi settori di attività (*considerandum 45 della proposta di regolamento 14 giugno 2023*).

9. Art. 10, par. 3 della proposta di regolamento 14 giugno 2023. L'art. 15, par. 3 dell'anzidetta proposta prevede che un sistema di IA ad alto rischio che continui il processo di apprendimento anche successivamente all'immissione sul mercato sia sviluppato in modo tale da attenuare gli effetti distorsivi derivanti dall'impiego di output del sistema per operazioni future (*feedback loops*).

Un ulteriore aspetto della natura del dato che può presentare particolari difficoltà ai fini del corretto funzionamento di un sistema di IA può risiedere nella necessità di disporre di dati aggiornati e affidabili. In tal senso, uno strumento rimediabile efficace potrebbe essere individuato nel ricorso a dati immutabili poiché contenuti in registri digitali distribuiti (*ledger distributed technologies*). È questa una soluzione che pur garantendo la sola immutabilità del dato, si colloca nel solco della combinazione prefigurata dall'art. 30, c. 1 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 che, in tema di uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici, stabilisce che 'per migliorare l'efficienza, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti provvedono, ove possibile, ad automatizzare le proprie attività ricorrendo a soluzioni tecnologiche, ivi incluse l'intelligenza artificiale e le tecnologie di registri distribuiti, nel rispetto delle specifiche disposizioni in materia'.

10. Il set di dati di addestramento, convalida e prova devono considerare, nell'ottica della finalità al cui perseguimento è diretto il sistema, le caratteristiche nonché gli elementi peculiari propri del contesto o dell'ambito geografico, comportamentale o funzionale all'interno del quale il sistema stesso è impiegato (*considerandum 44 della proposta di regolamento 14 giugno 2023*).

Ulteriore fattore non trascurabile in tema di addestramento afferisce al sistema per la sicurezza informatica, che deve essere in grado di respingere gli attacchi informatici che potrebbero provocare una manomissione dei dati impiegati per l'addestramento stesso (*data poisoning e adversarial attack*) ovvero penetrare nel sistema, sfruttando le vulnerabilità infrastrutturali (*considerandum 51 e art. 15, par. 4 della proposta di regolamento 14 giugno 2023*).

Con l'espressione *adversarial attack* s'intende 'a malicious attempt which tries to perturb the input of a machine learning model (e.g. adding some noise imperceptible by humans) to cause the model to draw incorrect conclusions (e.g. a misclassification, or an error in the confidence of the classification)' (Estevez Almenzar, M., Fernandez Llorca, D., Gomez Gutierrez, E. and Martinez Plumed, F., *Glossary of human-centric artificial intelligence*, EUR 31113 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022).

volta posti in relazione, determinano effetti discriminatori impliciti, che non è né agevole né immediato prevedere e intercettare. Peraltro, può risultare pressoché impossibile apportare le necessarie correzioni al sistema di IA quando esso sia caratterizzato da opacità, riscontrabile nell'ipotesi in cui il processo decisionale del sistema risulti essere così complesso e articolato da non consentire la ricostruzione ordinata delle operazioni eseguite per produrre un determinato risultato (*black box*). Al carattere di opacità di taluni sistemi di IA si potrà ovviare, almeno in parte, consentendo all'utente di interpretare gli *output* del sistema, sì, con cautela, che questi possano essere utilizzati adeguatamente. Un sistema di IA ad alto rischio dovrebbe pertanto essere corredato di i) documentazione e istruzioni che orientino l'utente nella direzione di un impiego pertinente nonché di ii) informazioni concise e chiare che, se ritenuto opportuno, riguardino anche i possibili rischi in termini di diritti fondamentali e discriminazione' (*considerandum* 47 della proposta di regolamento 14 giugno 2023).

Agli effetti derivanti dal carattere di opacità di un sistema di IA è possibile porre rimedio, almeno in parte, operando un addestramento 'rinforzato' (*reinforced training*)^[11], così che, invece d'individuare le ragioni

in forza delle quali il sistema ha prodotto un effetto discriminatorio, il fornitore (o l'utente) effettua un addestramento del sistema che rafforza soluzioni corrette, fornendo un *feedback* positivo quando l'esito del processo è giudicato conforme ovvero negativo nel caso in cui esso sia indesiderato. Tale modalità di addestramento costituisce dunque un processo di correzione e progressivo adattamento del sistema di IA diretto a impedire associazioni tra parametri e variabili che potrebbero determinare una lettura distorta del fenomeno osservato nonché il prodursi di effetti discriminatori.

Come evincibile da quanto sopra esposto, in via generale le forme di discriminazione artificiale o algoritmica più sopra elencate non realizzano forme di discriminazione diretta, poiché gli effetti discriminatori sono generati con maggiore frequenza da associazioni (*proxy discrimination*) che non correlano fattori tradizionali quali, ad esempio, il genere, l'età o l'origine etnica, ma, associando caratteristiche che considerate in sé non si direbbero capaci di produrre effetti discriminatori, accade che individuino - secondo inedite e imprevedibili modalità - una categoria protetta dalla legislazione. Resta in ogni caso inteso che, pur condizionando l'interpretazione di un fenomeno, l'interferenza di un *bias* non è detto generi necessariamente effetti discriminatori. ●

11. Nell'ipotesi in cui l'architettura del sistema di IA sia sub-simbolica, cioè si avvalga di reti neurali o di metodi di apprendimento profondo (*deep learning*), il carattere di opacità rappresentare certamente un problema non trascurabile, poiché pregiudica la possibilità per l'utente di ripercorrere ogni fase del processo di funzionamento del sistema di IA; come detto, infatti, quando l'algoritmo d'apprendimento si caratterizza per la propria inestricabile complessità, l'utente è impossibilitato a giudicarne l'affidabilità e ad offrire una puntuale spiegazione del funzionamento del sistema stesso, risultando impraticabile qualsivoglia forma di effettivo controllo). In fase di addestramento, è possibile contrastare il carattere di opacità di un sistema quando l'utente ne plasmò il funzionamento promuovendo, ad esempio, l'effettuazione delle sole associazioni ritenute dall'utente stesso causalmente rilevanti.

a cura di Luca Barbieri

Intelligenza artificiale ed equità retributiva di genere

Entro il 7 giugno 2026, ciascuno Stato membro dell'Unione europea avrà recepito la direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore^[1].

Stando all'impianto normativo delineato dalla citata direttiva, il rafforzamento del principio di equità retributiva è basato sull'introduzione di i) nuovi obblighi di comunicazione^[2] posti in capo al datore di lavoro, e volti a garantire una maggiore trasparenza^[3], riducendo l'incidenza dell'asimmetria informativa sull'effettività del suddetto principio, nonché di ii) una procedura mirante a ridurre l'eventuale e non

L'equità retributiva di genere deve essere assicurata sia nel caso in cui la lavoratrice e il lavoratore svolgano identiche mansioni, così come nell'ipotesi in cui siano loro affidati lavori che, sebbene differenti, siano di pari valore. L'adozione di un sistema di IA può consentire di elaborare, anche in funzione predittiva, i parametri e i criteri variabilissimi che la disciplina comunitaria considera essenziali ai fini dell'individuazione dei lavori di pari valore e che non è possibile ricondurre al solo livello d'inquadramento attribuito alla lavoratrice e al lavoratore

giustificato divario retributivo di genere, che, qualora il datore di lavoro non abbia posto in essere le opportune misure correttive per ridurre o eliminare il divario rilevato, è previsto sia condotta con la partecipazione delle rappresentanze sindacali dei lavoratori^[4].

Un sistema di IA può offrire concreti elementi di analisi e giudizio ai fini della definizione di una poli-

1. Sebbene l'art. 34, par. 1 della direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 individui il termine del 7 giugno 2026 per il suo recepimento da parte degli Stati membri, le disposizioni risultano essere già attuali, dal momento che con riguardo agli obblighi di comunicazione l'art. 9, par. 9 della medesima direttiva stabilisce che 'anche le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili, sono fornite su richiesta'.

In via preliminare, si consideri che, laddove nel prosieguo del presente intervento non sia diversamente precisato, ogni riferimento normativo deve essere inteso rivolto alla testé richiamata direttiva.

2. Artt. 7 e 8.

3. 'I datori di lavoro rendono facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori. Tali criteri sono oggettivi e neutri sotto il profilo del genere' (art. 6). Con riguardo al principio di trasparenza, rileva quanto precisato nel considerandum 11, laddove è portato in evidenza che 'l'applicazione del principio della parità di retribuzione è ostacolata da una mancanza di trasparenza nei sistemi retributivi, da una mancanza di certezza giuridica sul concetto di lavoro di pari valore e da ostacoli procedurali incontrati dalle vittime di discriminazione'.

In particolare, con riferimento alla direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego è emerso come i lavoratori non abbiano modo di entrare in possesso d'informazioni necessarie per presentare un ricorso in tema di equità retributiva che abbia buone possibilità di successo né dispongano delle informazioni circa i livelli retributivi (medi) dei lavoratori che nell'ambito della medesima organizzazione svolgano lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Muovendo dal presupposto che una maggiore trasparenza assicura maggiori possibilità d'individuare pregiudizi e pratiche discriminatorie di genere incidenti sulle strutture retributive di un ente o di un'organizzazione, più recentemente, il D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 ha apportato modificazioni di rilievo al D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, introducendo nuovi obblighi d'informazione che, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del 20 giugno 2019, mirano appunto a garantire condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea; alla testé citata direttiva si accostano ora le norme in materia di trasparenza retributiva contenute nel Capo II della direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023.

4. Trattasi della procedura di valutazione congiunta delle retribuzioni di cui all'art. 10.

tica retributiva e contribuire, quando siano posti in essere opportuni automatismi, a svolgere con la periodicità desiderata l'articolata attività di comparazione tra lavori di pari valore svolti da lavoratrici e lavoratori nell'ambito dell'organizzazione. Attraverso un sistema di IA può essere effettuata una mappatura dinamica dei lavori di pari valore, considerando una serie di indicatori caratterizzati da una spiccata variabilità. Tra questi la disciplina comunitaria annovera espressamente i) il grado d'istruzione, ii) la formazione, iii) le competenze, iv) l'impegno, v) la responsabilità e vi) le condizioni di lavoro, sebbene dovrà essere considerata l'eventualità che a detti indicatori ne siano aggiunti di ulteriori, qualora con riferimento ad una specifica organizzazione questi risultino essere significativi ai fini di un'equa comparazione tra gli esistenti (e mutevoli) lavori di pari valore.

Il quadro normativo

Il diritto antidiscriminatorio si caratterizza per l'intrinseca dinamicità dei divieti di discriminazione ad esso riconducibili e, al tempo stesso, per una accentuata frammentarietà della disciplina che sul dispositivo giuridico antidiscriminatorio - sia comunitario che nazionale - incide negativamente in termini di organicità, coerenza ed efficacia. Si consideri che nell'ambito dell'Unione europea, ad una produzione legislativa comunitaria incapace di sistematicità si aggiungono differenze, anche significative, tra gli impianti normativi degli Stati membri che a loro volta condizionano l'attività di recepimento dei principi giuridici sanciti dalla legislazione unionale, contribuendo alla formazione di un diseguale tessuto normativo.

In particolare, la stratificazione e la frammentarietà caratterizzano anche il complesso di norme poste a tutela e promozione dell'equità retributiva.

La stessa direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023, che, come anticipato, è stabilito sia recepita dagli Stati membri entro il 6 giugno 2026, s'inserisce in un tessuto normativo - comunitario e domestico - che, almeno in parte, risulta essere sovrapponibile alla direttiva stessa così come a talune convenzioni dell'*International labour organization* (ILO), già recepite dal legislatore nazionale.

Il riferimento è principalmente volto a:

- › l'art. 23, par. 1 della Carta dei diritti fondamentali

dell'Unione europea secondo cui 'la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi' e, quindi, anche in materia di i) occupazione, ii) lavoro e iii) retribuzione.

- › l'art. 157, par. 1 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in forza del quale 'ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;
- › l'art. 4, par. 1, num. 3) della Carta sociale europea secondo il quale gli Stati s'impegnano a garantire l'esercizio del diritto ad un'equa retribuzione a parità di lavoro per un lavoro di pari importanza.

Resta inteso che gli ordinamenti nazionali possono prevedere vantaggi specifici o introdurre misure volte a compensare svantaggi, purché diretti ad assicurare la 'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa', agevolando pertanto l'esercizio dell'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato.

Rileva altresì l'art. 4, par. 1 della direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 che, recante l'attuazione del principio di pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, in tema di parità retributiva stabilisce che in relazione ad uno stesso lavoro o a un lavoro a cui sia attribuito un uguale valore deve essere eliminata qualsivoglia discriminazione - diretta e indiretta - che sia basata sul sesso e che afferisca a qualsivoglia aspetto o condizione della retribuzione.

Ovviamente, l'intero vigente dispositivo giuridico antidiscriminatorio di genere deve essere interpretato alla luce degli artt. 3 e 37, c. 1 della Costituzione.

Per quanto concerne la legislazione domestica, non pare che, pur se avvertita la necessità di conferire maggiore organicità all'impianto del diritto antidiscriminatorio e di adeguarne e semplificarne il linguaggio normativo, rimuovendo sovrapposizioni e duplicazioni, l'art. 6, c. 1, lett. b) della Legge 28 novembre 2005, n. 246 abbia sortito l'effetto auspicato.

La convenzione dell'ILO del 29 giugno 1951, n. 100, concernente l'uguaglianza di remunerazione tra la mano d'opera maschile e la mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, è infatti stata ratificata con Legge 22 maggio 1956, n. 741^[5], entrata in vigo-

5. Gazzetta Ufficiale 27 luglio 1956, n. 186.

re l'11 agosto 1956, e risulta anticipare la direttiva in esame con riferimento a diversi e decisivi elementi, tra i quali:

- › **la nozione di retribuzione**, cruciale per definire opportune metodologie d'analisi nonché efficaci politiche e misure attuative di contrasto a pratiche discriminatorie di genere in materia retributiva. Per effetto dell'art. 1, lett. a), la retribuzione è comprensiva del salario o trattamento ordinario nonché di qualsivoglia altro emolumento, corrisposto direttamente o indirettamente, in moneta o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore o alla lavoratrice in ragione dell'impiego affidato. Nel solco di tale definizione è possibile collocare il disposto dell'art. 3, par. 1, lett. a) della direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023, ai sensi del quale per retribuzione deve intendersi 'il salario o lo stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore (componenti complementari o variabili) a motivo dell'impiego di quest'ultimo';
- › **le politiche di promozione ed effettiva attuazione del principio di eguaglianza della retribuzione**. L'art. 2 della Convenzione prescrive che ogni Stato membro assicuri e promuova l'applicazione del principio d'uguaglianza della retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale mediante l'introduzione di apposite disposizioni di legge ovvero affidando alla contrattazione collettiva di lavoro, anche in combinazione con la legislazione nazionale, la definizione di metodi e misure che garantiscano una valutazione obiettiva delle politiche retributive⁶. In tal senso, anche la direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 attribuisce una funzione essenziale alle parti sociali promuovendone, anche tramite il dialogo sociale⁷, l'intervento i) perché sia garantito

l'esercizio del diritto ad un'equa retribuzione (*considerandum* 11), ii) per la definizione di strumenti e metodologie che guidino e orientino l'attività di valutazione dei lavori di pari valore nell'ambito di un'organizzazione, specie con riferimento a micro, piccole e medie imprese (art. 4, par. 2 e *considerandum* 30), affinché, pur nel rispetto dell'autonomia e della libertà che caratterizzano l'attività di contrattazione collettiva, essa riservi particolare attenzione al tema della parità della retribuzione (*considerandum* 45) e alle misure che garantiscano il principio di trasparenza retributiva (art. 29, par. 3, lett. a) e *considerandum* 64);

- › **l'individuazione di metodologie d'analisi e strumenti** che consentano di effettuare una valutazione obiettiva dei lavori di pari valore sulla base delle attività (e qualifiche) che il loro svolgimento comporta⁸.

Si consideri che l'ordinamento italiano già contempla una disposizione che sancisce espressamente il divieto di discriminazione retributiva: trattasi dell'art. 28, c. 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198⁹, ai sensi del quale deve considerarsi vietata 'qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale'.

Inoltre, in stretta correlazione con l'art. 4, par. 2 della direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006, l'art. 28, c. 2 del testé citato decreto legislativo prevede che 'i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni'. Al proposito, e rinviando al successivo paragrafo per più puntuali precisazioni, è sin d'ora opportuno evidenziare come fenomeni discriminatori fondati su una carente valutazione comparativa circa i lavori di pari valore

6. Al riguardo rileva altresì la Convenzione ILO del 4 giugno 1958, n. 111 sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni, in forza della quale ogni Stato membro per il quale la convenzione è in vigore s'impegna, al fine di sradicare qualsiasi discriminazione, a dare attuazione ad una politica nazionale che miri ad affermare l'uguaglianza sia in termini di possibilità che di trattamento, anche retributivo (art. 2), promuovendo la partecipazione delle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori e incoraggiando l'attuazione di programmi di educazione e di servizi di orientamento e formazione professionale e di collocamento (art. 3).

7. Art. 13. Sul tema della partecipazione delle parti sociali, è peraltro promossa la stretta interazione tra autorità e istituzioni, stabilendo che 'gli Stati membri adottano, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, misure attive per garantire una cooperazione e un coordinamento stretti tra gli ispettorati del lavoro, gli organismi per la parità e, se del caso, le parti sociali, per quanto riguarda il principio della parità di retribuzione' (art. 28, c. 2).

8. Art. 3, par. 1 della Convenzione ILO del 29 giugno 1951, n. 100.

9. A far tempo dal 20 febbraio 2010, l'art. 28, c. 1 è stato sostituito in forza dell'art. 1 del D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5.

svolti nell'ambito di un'organizzazione non può essere colmata ricorrendo ai soli sistemi di classificazione professionale definiti dalla contrattazione collettiva di lavoro, dal momento che alcuni indicatori che la disciplina comunitaria reputa essenziali ai fini dell'individuazione di un lavoro di pari valore non sono contemplati in detti sistemi.

Peraltro, è opportuno che la testé richiamata norma non sia considerata isolatamente, bensì inserita in un più ampio plesso normativo comprendente anche agli art. 27, c. 1 e 3 e 29 del medesimo D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, per effetto dei quali è rispettivamente disposto:

- › il divieto di qualsiasi discriminazione in relazione all'accesso al lavoro e alla promozione, a prescindere dal settore o ramo d'attività del datore di lavoro e dalla gerarchia professionale e operante anche con riguardo alle iniziative in materia di i) formazione, ii) perfezionamento, iii) aggiornamento e riqualificazione professionali;
- › il divieto di 'qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera¹⁰.

È dunque auspicabile che in sede di recepimento della direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023, il legislatore nazionale colga l'occasione per ricostruire il tessuto connettivo di un impianto normativo che non si distingue certamente per l'intrinseca sistematicità e organicità, anche con riguardo agli obblighi periodici di comunicazione, attualmente riconducibili all'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Perché il sistema normativo deputato alla tutela del principio della parità di retribuzione abbia effettività, si confida siano offerti senza ulteriore ritardo percorsi formativi, strumenti e metodologie specifici volti a sostenere e orientare l'attività di valutazione e individuazione dei lavori di pari valore, lasciando gli opportuni spazi di manovra alla contrattazione collettiva e alle prassi nazionali per l'istituzione di sistemi di valutazione e di classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere¹¹.

Attribuzione di un uguale valore a lavori differenti

Criteri di valutazione e comparazione

Le fonti legislative di diritto comunitario e domestico impongono di accertare che le politiche retributive di un ente non producano un divario retributivo di genere non giustificato né con riferimento ad uno stesso lavoro - e cioè quando il lavoratore e la lavoratrice svolgano mansioni uguali - né in relazione ad un lavoro di pari valore.

Ferma restando la nozione di retribuzione così come definita dall'art. 3, par. 1, lett. a) della direttiva (UE) 970/2023 del 10 maggio 2023, l'attività di verifica mirante ad escludere la sussistenza del suddetto divario retributivo con riferimento a lavoratori e lavoratrici che svolgano identiche mansioni non presenta particolari difficoltà.

Per **RETRIBUZIONE** deve intendersi:

il salario o lo stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore (componenti complementari o variabili) a motivo dell'impiego di quest'ultimo.

Più articolata è invece l'attività di comparazione volta ad appurare che non sussistano profili discriminatori di genere sul piano retributivo quando il lavoratore e la lavoratrice siano destinati a svolgere lavori differenti, ma di pari valore.

Come accennato, a tal riguardo l'art. 4, par. 1 e 2 prescrive che ciascuno Stato membro individui, con l'auspicata partecipazione delle parti sociali, le misure che consentano al datore di lavoro di disporre di sistemi retributivi che assicurino la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, impiegando a tal fine strumenti o metodologie d'analisi che orientino l'attività di valutazione e comparazione del valore di lavori diversi secondo criteri di valutazione e classificazione professionale che siano neutri sotto il profilo del genere.

Dunque, la struttura di un sistema retributivo deve essere tale da consentire l'effettuazione di una valutazione del valore del lavoro basata su criteri i) oggettivi e ii) neutri sotto il profilo del genere.

L'art. 4, par. 4¹² specifica che detti criteri, che non

10. Art. 14, par. 1, lett. c) della direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006.

11. Art. 4, par. 2.

12. Con riguardo a tali criteri, ulteriori elementi per una loro più puntuale definizione possono essere rinvenuti nei consideranda 26-31 della direttiva stessa.

possono essere fondati neppure indirettamente sul genere e sulla cui ponderazione non devono incidere i ritmi di lavoro, comprendono:

- a) i requisiti professionali;
- b) l'istruzione;
- c) la formazione;
- d) le competenze, anche trasversali;
- e) l'impegno;
- f) le responsabilità;
- g) le condizioni di lavoro;
- h) qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.

Perché una politica retributiva s'incardini effettivamente sul principio d'equità e consenta di contrastare e correggere l'insorgere di un ingiustificato rilevante divario retributivo di genere, la struttura retributiva dovrebbe essere concepita in modo tale da 'consentire di confrontare il valore dei diversi posti di lavoro all'interno della stessa struttura organizzativa' e svolgere le opportune valutazioni e comparazioni in stretta correlazione con il sistema di classificazione professionale.

In particolare, è necessario che i più sopra elencati fattori siano opportunamente ponderati rispetto a ciascuna specifica posizione lavorativa, in quanto è assai improbabile che incidano in modo uniforme su ciascuna posizione presa in esame.

Inoltre, come già accennato, è possibile siano individuati criteri aggiuntivi, purché pertinenti rispetto alla posizione di lavoro e a condizione che la loro incidenza sia adeguatamente motivata.

Il ricorso a detti criteri dovrebbe dunque consentire di compilare una sorta di mappa di posizioni di lavoro che, seppur differenti sul piano dei contenuti professionali espressi, siano comparabili sul piano del valore del lavoro. Si tratta dunque di operare una classificazione professionale con metodo comparativo fondata sulla ponderazione degli elencati criteri e che, come accennato, non può essere fondata sul solo inquadramento contrattuale.

Per le finalità perseguite dalla direttiva (UE) 970/2023 del 10 maggio 2023, la verifica dell'accertamento di un eventuale divario retributivo di genere condotta sulla base del solo inquadramento contrattuale è pertanto inadatta ad intercettare fenomeni discriminatori, poiché il ricorso all'esclusivo criterio dell'inquadramento contrattuale esclude numerosi altri criteri che la disciplina comunitaria qualifica invece come essenziali (e concorrenti) per l'attività di va-

lutazione e comparazione dei lavori di pari valore. Pertanto, se l'inquadramento contrattuale può costituire un criterio classificatorio certamente utile ai fini della mappatura dei lavori di pari valore svolti nell'ambito di un'organizzazione, esso non può in ogni caso essere l'unico criterio.

La rappresentazione della struttura organizzativa resa ricorrendo al complesso criterio del lavoro di pari valore può anche discostarsi significativamente dall'assetto organizzativo rappresentato sulla base delle esistenti funzioni aziendali e del livello d'inquadramento attribuito ai lavoratori in forza.

Resta ovviamente inteso che la ponderazione dei criteri (mutevoli) più sopra indicati non può che essere condotta con riferimento alla specifica organizzazione del lavoro di cui l'ente si è dotato, considerando altresì il settore economico di appartenenza, lo specifico assetto del processo produttivo assunto dall'ente e, ad esempio, l'incidenza dei mutamenti organizzativi determinati da processi d'innovazione o dall'adozione di nuove tecnologie.

Il processo di comparazione tra lavori di pari valore svolto nell'ambito di un'organizzazione è dunque difficile possa prescindere da una classificazione del personale predisposta sulla base di ben individuate figure professionali operanti nell'organizzazione stessa e che sovente accade non siano perfettamente coincidenti con la classificazione stabilita dal contratto collettivo di lavoro applicato.

Ovviamente, una modifica dell'assetto organizzativo così come l'introduzione di una nuova tecnologia od ancora l'ingresso in un nuovo mercato possono comportare la necessità di introdurre una nuova figura professionale, caratterizzata da specifiche competenze e requisiti professionali che la distinguono dalle figure già esistenti. Il ricorso ai criteri indicati dalla disciplina comunitaria consente di attribuire un valore specifico alla figura professionale e di realizzare il suo corretto inquadramento, decisivo per il rilevamento di eventuali divari retributivi di genere.

Nonostante il livello d'inquadramento non possa costituire il solo discrimine in base al quale accertare la sussistenza di pratiche discriminatorie di genere sul piano retributivo, le individuate figure professionali presenti in un'organizzazione devono poter essere in ogni caso coerentemente ricondotte ai livelli d'inquadramento stabiliti in via più generale dal contratto collettivo di lavoro applicato.

Al fine di facilitare la comparabilità tra i lavori di

pari valore censiti nell'abito dell'organizzazione, potrebbe essere adottato un sistema in base al quale a ciascuna figura professionale sia attribuito un valore, avendo in considerazione i più sopra richiamati criteri, riuniti in un'apposita matrice, affinché essi possano essere valutati non solo per se stessi, ma anche in correlazione e combinazione tra loro.

Il sistema d'intelligenza artificiale per l'equità retributiva

Si è evidenziato come l'attività di comparazione volta ad accertare che le politiche retributive di un ente non producano sull'organizzazione effetti discriminatori di genere non possa essere condotta sulla base del solo livello d'inquadramento attribuito ai lavoratori e alle lavoratrici, ma debba essere effettuata avvalendosi dei criteri i) oggettivi e ii) neutri di cui all'art. 4, par. 4 della direttiva (UE) 970/2023 del 10 maggio 2023.

Censite e profilate le figure professionali operanti in un'organizzazione e attribuito a ciascuna di esse un valore discreto alla luce di una valutazione condotta facendo ricorso ai suindicati criteri, è possibile predisporre, come detto, una mappatura dei lavori di pari valore, affidando ad un sistema di IA appositamente addestrato la tempestiva manutenzione della mappatura stessa.

In particolare, attraverso un sistema di IA l'ente può individuare senza ritardo i fattori che hanno determinato modificazioni dell'assetto e della configurazione della mappatura dei lavori di pari valore e disporre di elementi e dati di dettaglio utili per una valutazione di carattere sia qualitativo che quantitativo circa l'effettiva corrispondenza della mappatura in uso con l'assetto organizzativo concretamente assunto dall'ente.

Infatti, la configurazione della mappatura può variare, anche repentinamente e in modo significativo, quando, ad esempio:

- › sia impiegata una nuova tecnologia che trasforma il processo produttivo;
- › emerga la necessità di introdurre inedite qualifiche professionali o di formare competenze non ancora possedute da lavoratrici e lavoratori dell'organizzazione;

- › sia richiesto un maggiore impegno nella fase d'esecuzione di un contratto;
- › siano apportate variazioni alle condizioni di lavoro, sovente non adottate in modo uniforme e indistinto nell'ambito dell'intera organizzazione, ma attuate in relazione a specifiche funzioni¹³.

La definizione di una mappatura dei lavori di pari valore consente peraltro di poter raccogliere e ordinare i dati relativi alle retribuzioni e che formano oggetto degli obblighi di comunicazione posti in capo al datore di lavoro.

L'art. 9, par. 1 stabilisce infatti che l'ente sarà tenuto a comunicare:

- 1) il divario retributivo di genere, anche in relazione alle componenti complementari o variabili della retribuzione;
- 2) il divario retributivo mediano di genere, anche riferito alle componenti complementari o variabili della retribuzione;
- 3) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- 4) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- 5) il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie (legali) di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

Dal momento che tra le finalità della direttiva in esame è annoverato il contrasto a pratiche discriminatorie di genere con riguardo alla retribuzione sia per uno stesso lavoro che per un lavoro di pari valore, resta inteso che i dati retributivi di cui ai precedenti punti 1-5) dovranno essere elaborati e predisposti anche in considerazione dei lavori di pari valore, implicanti una elaborazione e valutazioni significativamente più complesse e articolate rispetto a dati retributivi elaborati con riferimento al solo livello d'inquadramento.

A mero titolo esemplificativo, e circoscrivendo le considerazioni che seguono alla sola materia dell'equità retributiva di genere, il ricorso ad un sistema di IA consentirebbe, oltre che l'elaborazione dinamica dei dati più sopra elencati, di:

- a) individuare tempestivamente un eventuale diva-

¹³. La mappatura dei lavori di pari valore non può che essere intesa dinamicamente, in quanto è pressoché inevitabile che nel tempo il peso dei fattori in base ai quali ad una figura professionale è attribuito un particolare valore subisca variazioni, anche significative, comportando la necessità di una nuova lettura e valutazione dei dati rilevanti per l'analisi delle politiche retributive.

rio retributivo medio di genere che superi la misura del 5 per cento^[14]. Nel caso in cui detto divario medio sia effettivamente rilevato, l'ente è tenuto a presentare le motivazioni che ne hanno determinato l'insorgenza, fondando le proprie argomentazioni sull'analisi dei dati raccolti. Le giustificazioni addotte al riguardo dall'ente è stabilito siano rese sulla base di argomenti i) oggettivi e ii) neutri sotto il profilo del genere^[15].

Dunque, può accadere che sia riscontrato un divario retributivo di genere, senza che esso assuma rilievo sul piano discriminatorio;

b) svolgere un'analisi, anche predittiva, con riferimento all'andamento delle retribuzioni medie riferite sia al livello d'inquadramento che ai lavori di pari valore, disponendo di elementi utili sia per valutare eventuali scostamenti rispetto alla programmazione (*budget*) che per effettuare, ove giudicato opportuno, una revisione delle politiche retributive e delle strategie imprenditoriali^[16];

c) ottenere, per il tramite dei programmi automatici, le informazioni - non altrimenti desumibili dal rapporto biennale sulla situazione del personale^[17] attualmente in uso - che il datore di lavoro con almeno 250 lavoratori sarà tenuto a fornire con cadenza annuale entro il 7 giugno 2027 ai sensi del già richiamato art. 9, parr. 1 e 2.

NOTA BENE

I nuovi ed ulteriori obblighi informativi introdotti dall'art. 9, par. 1 della direttiva (UE) 970/2023 del 10 maggio 2023 dovranno essere adempiuti entro il 7 giugno 2027 e successivamente con cadenza triennale anche dai datori di lavoro che occupino tra 150 e 249. Il termine entro il quale il datore di lavoro, che occupi tra 100 e 149 lavoratori, è tenuto ad adempiere agli obblighi di comunicazione di cui sopra, è fissato al 7 giugno 2031 e successivamente con cadenza triennale. In sede di recepimento della direttiva, è previsto che ciascuno Stato membro potrà estendere l'applicazione degli ulteriori nuovi obblighi d'informazione anche ai datori di lavoro che occupino sino a 100 lavoratori.

mento della direttiva, è previsto che ciascuno Stato membro potrà estendere l'applicazione degli ulteriori nuovi obblighi d'informazione anche ai datori di lavoro che occupino sino a 100 lavoratori.

Con riferimento a quanto precisato alle lettere a) e b), si consideri che le attività d'analisi e di valutazione delle risultanze elaborate dal sistema di IA non possono essere assunte acriticamente dall'ente, ma è opportuno che la lettura e l'interpretazione delle evidenze prodotte dal sistema di IA siano svolte da coloro ai quali l'ente abbia formalmente attribuito un ruolo e una responsabilità (*governance*) in materia e che, al fine di contrastare i condizionamenti derivanti da preconcetti interpretativi (*bias*), è opportuno siano distribuiti equamente tra lavoratori e lavoratrici.

A presidio del sistema di IA in tema di equità retributiva è opportuno sia posta una funzione organizzativa a cui affidare, oltre che l'interpretazione delle elaborazioni fornite dal sistema di IA, anche una funzione di verifica circa il suo corretto funzionamento, perché sia accertato che detto sistema operi nel rispetto degli indirizzi dettati dall'ente per il suo impiego (*AI policy*) in coerenza con le politiche volte a garantire il principio della parità di retribuzione tra lavoratrici e lavoratori nonché con l'eventuale sistema di gestione della parità di genere. (UNI/PdR 125:2022, parr. 5.3, 6.1, 6.4.2 e 6.4.3).

Tra i condizionamenti (*bias*) che possono influire sul processo di formazione di politiche retributive volte a garantire l'equità retributiva di genere e in relazione ai quali è opportuno sia esercitata una particolare attenzione, si annoverano:

› gli stereotipi - culturali e sociali - di genere, che possono alterare la percezione del valore del lavoro a seconda che questo sia svolto da un lavoratore piuttosto che da una lavoratrice, condizio-

14. Art. 10, par. 1, lett. a).

15. Art. 10, par. 1, lett. b). Supposto che il divario retributivo medio rilevato non sia riconducibile a fattori né oggettivi né neutri sul piano del genere, l'ente è tenuto a correggere tale divario entro sei mesi dal termine stabilito per l'assolvimento degli obblighi di comunicazione delle informazioni inerenti alle retribuzioni di cui all'art. 9 (art. 10, par. 1, lett. c)).

16. La prospettazione di un probabile divario retributivo medio di genere non giustificato può consentire all'ente di apportare con congruo anticipo gli opportuni correttivi, evitando che l'immotivato divario retributivo effettivamente registrato obblighi l'ente, ove non sia corretto nel termine di sei mesi di cui all'art. 10, par. 1, lett. c), ad una valutazione congiunta delle retribuzioni ai sensi dell'art. 10, parr. 2-4.

17. Art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e D.I. 29 marzo 2022.

nando peraltro la fase di valutazione della prestazione^[18] nonché le decisioni circa l'assegnazione di particolari funzioni o mansioni, comprendendo le possibilità di sviluppo professionale - determinanti a loro volta un'iniqua distribuzione di ruoli e responsabilità - e incidendo negativamente sulla mobilità professionale;

- › le misure di natura organizzativa che, anche implicitamente (e talvolta subdolamente), penalizzano la lavoratrice in una prospettiva di opportunità di carriera e avanzamento professionale, ad esempio a motivo della minore disponibilità che in termini di flessibilità può essere offerta dalla lavoratrice chiamata ad attendere a indefettibili esigenze di conciliazione dei tempi di vita, cura e lavoro;
- › le preferenze basate sul genere che influiscono sull'esito del processo di selezione;
- › la minor propensione delle lavoratrici alla negoziazione salariale.

Le politiche di un sistema di IA

Anche alla luce di quanto disposto dall'art. 1-bis del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 in materia di «ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati»^[19], l'utilizzo di un sistema di IA che permetta di intercettare eventuali divari retributivi di genere - siano essi giustificati così come non giustificati^[20] - è più che opportuno sia regolato da un sistema di gestione^[21].

L'adozione di un sistema di gestione consente infatti di governare l'utilizzo di tale tecnologia, improntando i) politiche, ii) strategie, iii) pianificazione, procedure e misure attuative al principio di migiora-

mento continuo, anche con riferimento, per quanto qui d'interesse, alle politiche volte a promuovere la parità di genere e, in particolare, l'equità retributiva.

Poiché stereotipi e pregiudizi (*bias*) che possono dare origine a pratiche discriminatorie sulla base del genere condizionano e pregiudicano il corretto funzionamento di un sistema di IA già nelle fasi di programmazione e d'addestramento, per l'ente è irrinunciabile la definizione di apposite politiche d'indirizzo (*AI policy*) che incorporino i valori e la cultura dell'organizzazione e che:

a) indichino espressamente le finalità e gli indirizzi che è stabilito orientino l'utilizzo di un sistema di IA in coerenza con i principi giuridici sanciti in materia di uguaglianza di genere da i) le convenzioni internazionali, ii) la legislazione europea e nazionale e iii) il contratto collettivo di lavoro applicato^[22]. Per quanto concerne i risultati (*AI objectives*) che l'ente intende perseguire mediante l'adozione di un sistema di IA è necessario che questi siano:

- › osservabili e misurabili, ove possibile,
  - › sottoposti a verifica, affinché sia accertato con l'opportuna periodicità che il funzionamento del sistema di IA è coerente con le finalità per le quali è stato introdotto,
  - › aggiornati;
- b) orientino l'attività di analisi (documentata) svolta dall'ente circa l'opportunità di adottare un sistema di IA, esaminando la documentazione che il soggetto che si propone quale fornitore del servizio abbia prodotto, specie con riguardo all'attività di addestramento del sistema stesso;
- c) una volta che l'ente abbia scelto il sistema di IA

18. Alla valutazione della prestazione sono ovviamente correlati meccanismi premiali, sia individuali che disciplinati dal contratto collettivo di lavoro, determinanti la corresponsione di elementi variabili e incentivanti della retribuzione che, come già evidenziato, rientrano nella nozione di retribuzione ai fini della valutazione dell'equità di un sistema retributivo, formando peraltro oggetto di specifici obblighi di comunicazione.

19. L'art. 1-bis del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 151 è stato inserito in forza dell'art. 4, c. 1, lett. b) del D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 con decorrenza dal 13 agosto 2022 e modificato a decorrere dal 5 maggio 2023 dall'art. 26, c. 2 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85.

20. Come già rilevato, è la sola attività di analisi (documentata) condotta sulla base delle evidenze proposte dal sistema di IA che può qualificare il divario retributivo esistente come discriminatorio, dal momento che esso può essere giustificato sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere. È opportuno infatti che detta attività di analisi sia sottratta agli automatismi del sistema di IA e che le valutazioni critiche sviluppate intorno alle informazioni da questo elaborate costituiscano la base per la definizione di politiche retributive e strategie imprenditoriali che solo si avvalgono delle evidenze presentate dal sistema di IA.

21. Come anticipato, si consideri che lo scorso 18 dicembre 2023 è stata pubblicata dall'ISO la norma standard internazionale ISO/IEC 42001:2023 - Information technology - Artificial intelligence - Management system.

22. Agli obiettivi posti dall'ente in relazione al sistema di IA è ovviamente legato il tema dell'affidabilità del sistema stesso (*trustworthiness*), per cui, ad esempio, costituiscono finalità intrinseche di esso i) la correttezza (*fairness*), ii) la responsabilità (*accountability*), iii) l'affidabilità (*reliability*), iv) la trasparenza, v) l'esplicabilità (*explainability*), vi) l'accessibilità.

da impiegare alla luce dell'attività di analisi di cui alla precedente lettera b), siano rese note nell'ambito dell'organizzazione le finalità e le modalità d'impiego del sistema di IA stesso, anche quando il sistema non sia integralmente automatizzato.

Resta ovviamente inteso che le politiche aziendali per la parità di genere possano costituire un vantaggio competitivo per l'organizzazione e quindi elementi distintivi sul piano concorrenziale. Ad esempio, si consideri che nell'ambito dei contratti pubblici (riservati), è previsto che un sistema di gestione di parità certificato secondo le norme UNI/PdR 125:2022 può consentire all'operatore economico di ottenere un punteggio aggiuntivo utile ai fini dell'aggiudicazione del bando di gara laddove questo contempra appositi meccanismi premiali (art. 61 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 e art. 47, c. 5 del D.L. 31 luglio 2021, n. 77).

È in ogni caso necessario sia operato un puntuale raccordo con la disciplina dettata in materia d'informazione e accesso ai dati personali di cui all'art. 13 del regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (GDPR).

Inoltre, è auspicabile che le politiche di gestione del sistema di IA siano rese con chiarezza e accessibili in formato cartaceo ovvero elettronico^[23];

d) siano idonee ad imprimere un miglioramento continuo al sistema di IA, anche per il tramite di processi di correzione e rettifica di eventuali violazioni o anomalie che dovessero essere rilevate;

e) siano raccordate con le politiche e strategie di cui sul piano organizzativo e produttivo l'ente si sia dotato, affinché sia promossa e perseguita la migliore integrazione possibile con i processi di produzione;

f) sottoposte periodicamente a revisione sulla base delle evidenze raccolte circa i) il funzionamento del sistema di IA e ii) gli effetti da questo prodotti sull'organizzazione.

Come accennato, un tema di rilievo sul piano organizzativo nell'ipotesi in cui s'intenda utilizzare un sistema di IA per assicurare l'osservanza del principio di equità retributiva tra lavoratori e lavoratrici concerne la partecipazione del genere meno rappresentato in seno agli organi di direzione dell'ente così come nell'ambito del sistema di gestione dell'IA.

Peraltro, si consideri che è certamente auspicabile che alla definizione delle politiche che presiedono al funzionamento di un sistema di IA mirante a individuare profili discriminatori di genere partecipino le lavoratrici che ricoprono un ruolo direttivo nell'ambito dell'organizzazione e che ruoli e responsabilità istituiti nell'ambito del sistema stesso di gestione dell'IA siano opportunamente distribuiti, in modo da assicurare un'equa rappresentatività di lavoratori e lavoratrici che, peraltro, è ragionevole ritenere garantisca, sin dalla fase di selezione del sistema, una maggiore capacità e propensione all'individuazione di *bias* già presenti nel sistema o che c'è il rischio vi si insinuino

La fase di definizione delle politiche di gestione del sistema di IA non può ovviamente prescindere dallo sviluppo e affinamento di competenze specifiche, anche di natura giuridica, da parte delle lavoratrici e dei lavoratori a cui siano attribuite funzioni e responsabilità nell'ambito del sistema di gestione.

Peraltro, l'acquisizione di competenze specifiche in materia di pari opportunità tra uomo e donna ed equità retributiva, costituisce il presupposto indefettibile per i) condurre un efficace selezione del sistema di IA e, ovviamente, per ii) effettuare un'attenta valutazione d'impatto e iii) dare una lettura fondata delle informazioni elaborate dal sistema stesso così come un'interpretazione penetrante dei fenomeni registrati nell'ambito dell'organizzazione.

Valutazione d'impatto

Come anticipato, l'adozione di un sistema di IA è preceduta da una valutazione (documentata) dei rischi e degli effetti che il suo impiego potrebbe riflettere sull'organizzazione (*AI risk assessment, AI System impact assessment*). Tale attività mira ad individuare i rischi che l'ente reputa:

- a) inaccettabili;
- b) assumibili, alla luce di una valutazione che ne ponderi l'entità e che indichi:
  - › le azioni positive e le misure da porre in essere perché sia contrastato il verificarsi dell'evento nonché
  - › gli strumenti rimediali e ridistributivi (*corrective action*) da porre in essere nel caso in cui l'evento -

²³. Art. 3, primo periodo del D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104. L'immediata accessibilità potrebbe essere garantita dall'ente mediante l'istituzione di un archivio digitale al quale il lavoratore interessato potrebbe accedere utilizzando le credenziali individuali appositamente assegnategli (*understability and accessibility of provided information*).

e cioè una violazione di una disposizione di legge o del contratto collettivo di lavoro applicato od ancora di una norma del sistema di gestione - si verifici (*AI risk treatment plan*). Tale fase è strettamente correlata al principio di miglioramento continuo (*continual improvement*) che informa l'intero sistema di gestione e che comporta la necessità di una verifica dell'effettività delle misure correttive adottate nonché una revisione periodica del sistema stesso ogni qual volta ciò si renda necessario.

Si consideri che nel caso di specie il rischio che il sistema di IA offra una lettura discriminante la categoria tutelata delle lavoratrici potrebbe derivare dagli automatismi previsti per l'associazione delle variabili e dei parametri (eterogenei) che la disciplina comunitaria individua per la classificazione dei lavori di pari valore nell'ambito dell'organizzazione; più precisamente, il rischio di generare una condotta discriminatoria sulla base del genere, e che realizzi una forma di trattamento involontariamente iniquo (*unconscious disparate treatment*), risiede nell'eventualità che il sistema operi associazioni errate tra i dati e le informazioni anzidette (discriminazione per associazione non intenzionale o *proxy discrimination*). Da qui, il rilievo che un sistema di gestione non può non attribuire ai caratteri di accuratezza e di neutralità dei dati elaborati, di cui peraltro non di rado è difficile ponderare l'effettiva incidenza in ragione della loro natura squisitamente qualitativa.

Di cruciale importanza al fine di contrastare fenomeni di discriminazione per associazione è altresì la nozione di retribuzione adottata dall'ente, comprensiva di qualsivoglia elemento della retribuzione, sia esso corrisposto in denaro o in natura e a prescindere dal regime impositivo applicato.

Qualora l'attività di valutazione d'impatto abbia evidenziato che i rischi derivanti dall'introduzione di un sistema di IA mirante ad assicurare il principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici sono accettabili, è avviata la fase di sperimentazione e collaudo del sistema di IA stesso, il cui esito è formalizzato in un apposito verbale nel quale è opportuno siano dedotti i profili di criticità riscontrati nonché le azioni poste in essere al fine di correggere e rettificare le anomalie registrate.

Ovviamente, la fase di sperimentazione del sistema di IA nell'ambito dell'organizzazione è ben condotta a condizione che il complesso di dati elaborati (*dataset*) si caratterizzi per l'alta qualità e affidabilità degli stessi (*quality of data, data provenance*) in quanto i) pertinenti, ii) rappresentativi, iii) privi di errori e, in particolare, tali da non innescare, direttamente o indirettamente, effetti discriminatori.

A tal proposito, è evidente come una classificazione dei dati retributivi così come di ciascuno dei parametri che consentono di individuare un lavoro di pari valore - e che potrebbero essere rappresentati da un unico 'indice sintetico' - risulti decisiva, oltre che ai fini dell'adempimento degli obblighi di comunicazione, anche per il corretto funzionamento del sistema di IA.

Leadership e impegno

In tema di equità retributiva di genere, un particolare rilievo assume l'impegno dell'alta direzione a perseguire politiche di equità che, come evidenziato, concernono direttamente il principio di parità di retribuzione, ma comportano il coinvolgimento dell'intera organizzazione, poiché la realizzazione di una genuina equità retributiva è fondata sul principio di trasparenza e implica l'adozione di accorgimenti di natura organizzativa che incidono, ad esempio, sull'assegnazione di ruoli e funzioni, sulle politiche incentivanti e partecipative, sulla formazione e la mobilità professionale.

Peraltro, l'adozione di un sistema di IA in materia di equità retributiva può consentire di ottenere informazioni utili e indicative circa il benessere organizzativo^[24], offrendo elementi di analisi e indicazioni che possono persino consentire di anticipare e contrastare il manifestarsi di disfunzioni organizzative basate sul genere e promuovere politiche d'inclusione, anche in relazione a forme discriminatorie intersezionali. La discriminazione retributiva basata sul genere può assumere forme diverse nella pratica. Può implicare un'intersezione di vari assi di discriminazione o disuguaglianza qualora il lavoratore o la lavoratrice appartengano a uno o più gruppi protetti contro la discriminazione fondata sul sesso, da un lato, e la razza o l'origine etnica, la

24. Il riferimento è qui volto alla definizione offerta dall'art. 2, c. 1, lett. o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ai sensi del quale per 'salute' deve intendersi lo 'stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità'.

religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale (*considerandum* 25). A mero titolo esemplificativo, si consideri che la lavoratrice con disabilità o di origine razziale ed etnica diversa o ancora di giovane età appartiene ad un gruppo che ha maggiori possibilità di essere esposto a forme di discriminazione intersezionale. Al fine di porre in essere un'azione di effettivo contrasto alla discriminazione retributiva di genere, l'eventualità che si verificano forme di discriminazione combinata non può pertanto essere in alcun modo trascurata.

Dunque, un approccio intersezionale è imprescindibile per contrastare un eventuale divario retributivo di genere non giustificato.

Le politiche e le finalità che orientano e guidano l'impiego di un sistema di IA devono essere armoniz-

zate con le strategie dell'ente e integrarsi con la struttura organizzativa e il processo produttivo.

È pertanto necessario che al sistema di gestione siano destinate le necessarie risorse^[25], anche finanziarie, perché ne sia garantito il corretto funzionamento e sul piano della comunicazione sia dato rilievo alla necessità di una stretta osservanza del programma così come delle misure e delle procedure stabilite, perché la più diffusa e capillare adesione alle regole che disciplinano il funzionamento del sistema di gestione - e promossa anche attraverso il ricorso a schemi partecipativi - consenta di perseguire le finalità e i risultati attesi e diretti al miglioramento continuo del sistema stesso, favorendo la formazione e il consolidamento di una cultura organizzativa in grado di dare piena attuazione al principio di equità di genere. ●

---

²⁵. Laddove il sistema di gestione dell'ente fosse già certificato secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, le risorse destinate al sistema di gestione della IA sarebbe opportuno confluissero nel budget stanziato per lo sviluppo di attività a supporto di politiche e programmi per l'inclusione e la parità di genere, anche retributiva (area governance).