L’intelligenza artificiale sceglierà chi licenziare – intervista all’avv. Cominotto

L’intelligenza artificiale sceglierà chi licenziare?

Indice

[I dati](#)

[Decisioni data driven: cosa sono?](#)

[Il futuro: data driven utilizzati per licenziare](#)

[Intelligenza artificiale: la questione etica](#)



I dati

L’intelligenza artificiale sceglierà chi licenziare?

Un sondaggio effettuato negli Stati Uniti nel gennaio 2023 ha intervistato 300 responsabili delle HR Risorse umane e il 98%

di questi ha affermato che gli algoritmi li aiuteranno a prendere le decisioni di licenziamento, le cosiddette decisioni *data driven*.



Decisioni data driven: cosa sono?

Le decisioni data driven sono le decisioni basate su dati empirici e analisi. Vengono dunque accantonate le intuizioni, le supposizioni e le competenze manageriali. Questo approccio si basa su

- raccolta
- elaborazione
- analisi di dati

per guidare le decisioni in modo oggettivo e informato. I dati cosi raccolti possono fornire ai titolari delle aziende e ai responsabili HR un vantaggio competitivo, poiché consentono di identificare **trend**, **pattern** e **opportunità** che potrebbero altrimenti sfuggire all'indagine.



Il futuro: data driven utilizzati per licenziare

Negli ultimi anni l’intelligenza artificiale ha fatto passi da gigante nella gestione delle risorse umane. I data driven sono stati utilizzati fino ad oggi nelle aziende nella fase di **recruiting**, per selezionare i migliori profili online, per superare una fase inziale di colloquio preliminare.

In che modo? Basandosi sull’analisi effettuata da un **algoritmo** o bot in modo automatico. Di pochi mesi fa anche i primi **licenziamenti** decisi da un algoritmo.



L’intelligenza artificiale sceglierà chi licenziare: la questione etica

Ci si chiede se ci possa essere il rischio di un impatto negativo sul dipendente in questo tipo di scelta.

In Italia questo tipo di licenziamento apre un dibattito su **questioni etiche e legali**. Il diritto del lavoro infatti implica una serie di valutazioni a tutela del lavoratore

basate sull'età, sui carichi famigliari, su una serie di circostanze come per esempio l'età prossima al pensionamento etc.

Un software potrebbe certamente aiutare e snellire questa pratica, specialmente in aziende con migliaia di dipendenti.

Ma l'intelligenza artificiale può avere dei **BIAS**, dei preconcetti? Le aziende che producono i software di selezione non forniscono tutti i dati necessari per avere certezza di come lavora il software, per una questione di copyright. Nessuno potrà mai garantire che, con l'utilizzo dell'intelligenza artificiale, non ci sia alla base delle decisioni prese un qualunque tipo di preconcetto. Questo a meno che non si affidi a una società esterna l'**audit algoritmico**, ovvero non si sottopongano i software ad una approfondita revisione da parte di società di auditing esterne all'organizzazione.

Parte dell'intervista dell'avv. Cristiano Cominotto, presidente di A.L. Assistenza Legale, su Radio Lombardia condotta in studio e in diretta dalla giornalista Nicoletta Prandi.

L'intelligenza artificiale sceglierà chi licenziare

Hanno parlato di noi

CORRIERE DELLA SERA

la Repubblica

Il Sole 24 ORE

il Giornale

ItaliaOggi

Libero Quotidiano.it

fanpage.it

PANORAMA

TGCOM24

TG5

Rai News 24

Rai 1

Rai 2

Rai 3

Rai Radio 1

CORRIERE DELLA SERA

la Repubblica



Contattaci

- Orari

Lunedì – Venerdì: 9.00 – 13.00 / 14.30 – 19.00

Lunedì – Venerdì:
9.00 – 13.00 / 14.30 – 19.00

- Email

info@alassistenzalegale.it

- Telefono

+39 02 5450823

Chiamaci
Contattaci

☐ Ho letto e accetto i termini dell'Informativa sulla Privacy
Invia