

## 5 Scenari AI Act: nuove norme e implicazioni per le risorse umane

# Scenari AI Act: nuove norme e implicazioni per le risorse umane

**GIDP**, l'Associazione italiana che riunisce quasi cinquemila HR Manager, incontra la rappresentanza della commissione europea a Milano. Il nuovo regolamento sull'intelligenza artificiale, che entrerà in vigore l'1 agosto, ne promuove un uso etico e responsabile, per garantire processi decisionali equi e trasparenti nel settore delle risorse umane

Presso la sede della rappresentanza della commissione europea a Milano, si è tenuto un incontro promosso da **GIDP**, l'associazione italiana che riunisce quasi cinquemila HR Manager, dedicato all'AI Act, il nuovo quadro normativo europeo sull'intelligenza artificiale ([https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AL\\_202401689](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AL_202401689)), pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea il 12 luglio 2024 e che entrerà in vigore a partire dall'1 agosto. L'obiettivo dell'incontro è stato quello di creare un momento di confronto tra istituzioni e addetti ai lavori per discutere le principali norme contenute nel documento, in particolare quelle dedicate alle risorse umane e le loro implicazioni pratiche. L'AI Act mira a fornire agli sviluppatori e agli operatori dell'intelligenza artificiale requisiti e obblighi chiari per quanto riguarda gli usi specifici dell'IA

e per ridurre al contempo gli oneri amministrativi e finanziari per le imprese, in particolare per le PMI. Già oggi, per quanto riguarda le risorse umane, i sistemi di IA sono uno strumento diffuso soprattutto nelle grandi aziende, il cui utilizzo è destinato a diffondersi anche in realtà aziendali di dimensioni medio piccole, alla luce dell'aiuto che offrono nella raccolta dei dati, nell'automatizzazione di processi ripetitivi. Tuttavia, i sistemi di IA utilizzati per il reclutamento e la gestione dei dipendenti sono considerati ad alto rischio e devono rispettare requisiti precisi di trasparenza, accuratezza e non discriminazione prima di essere messi sul mercato. Inoltre, i datori di lavoro dovranno inoltre informare i lavoratori e i loro rappresentanti prima di utilizzare tali sistemi di IA. E proprio in questo contesto trova una collocazione precisa l'AI Act, le cui regole promuovono un uso etico e responsabile dell'intelligenza artificiale, garantendo processi decisionali equi e trasparenti nel settore delle risorse umane.

### AI E PRATICHE ASSOCIATE

A oggi, secondo una prima analisi condotta da **GIDP** sulle aziende associate, in Italia sono ancora poche le società che hanno sviluppato strumenti supportati dall'intelligenza artificiale generativa per migliorare vari aspetti del loro operato. Tuttavia, tra quelle che hanno adottato tali tecnologie, emergono alcune pratiche significative:

° Chatbot: automatizzano la comunicazione tra dipendenti e il

team HR e prevedono il tasso di turnover utilizzando dati non strutturati.

° Funzioni HR data-driven: trasformazione delle funzioni HR con l'uso di dati e percorsi formativi specifici sull'IA.

° Inclusività dei testi: tecnologie che suggeriscono parole e frasi per rendere più inclusivi i testi delle descrizioni di lavoro e ottimizzano il processo di selezione del personale.

° Assistenti virtuali HR: rispondono a domande dei dipendenti in diverse lingue, creano ticket per servizi condivisi e utilizzano chatbox per facilitare la ricerca di informazioni nei sistemi gestionali.

° Formazione e recruiting: piattaforme che suggeriscono contenuti per l'arricchimento personale e strumenti di recruiting avanzati che migliorano il matching tra offerte di lavoro e candidati.

° Efficienza e produttività: uso dell'AI generativa per lavorare più velocemente e in modo più efficiente, ottimizzare la supply chain e supportare il marketing con algoritmi di predizione.

° Sviluppo delle competenze: percorsi formativi per sviluppare competenze chiave come giudizio, problem solving, creatività, comunicazione e pensiero critico.

### PROMUOVERE IL DIALOGO

Claudia Colla, Capo della rappresentanza della commissione europea per il nord Italia, dichiara: "La rappresentanza della commissione europea a Milano è stata lieta di ospitare questo evento per parlare delle implicazioni



concrete dell'intelligenza artificiale per le imprese. L'uso dell'IA da parte delle risorse umane è un tema sensibile per i rischi individuati dalle nuove norme europee nell'applicazione di tale, peraltro utile, strumento da parte dei datori di lavoro. Siamo all'inizio del processo di definizione di obblighi e tutele per un uso etico nei singoli casi concreti e, per questo, il confronto di oggi è una best practice, un esempio di dialogo che cerca soluzioni utili e concrete per tempo. La commissione contribuisce oggi al dibattito, fornisce expertise e resta impegnata a sostenere il dialogo tra gli attori italiani su un tema di grande importanza come l'IA". **Marina Verderajme**, Presidente Nazionale **GIDP/HRDA**, aggiunge: "GIDP ha dedicato la gran parte delle attività organizzate nel 2024 alla GenAI e in particolare al suo impatto sulle organizzazioni aziendali e sulle risorse umane. Incontri, webinar, survey e approfondimenti ci hanno accompagnati in un percorso culminato nell'incontro odierno presso la rappresentanza a Milano della Commissione Europea dove abbiamo raccontato alcune esperienze in corso ma anche raccolto stimoli e risposte che confermano quanto sia importante il ruolo attivo e consapevole dell'HR in questo epocale cambiamento.

