

Roma: 11 giugno 2024

prot.: 67/2024

Oggetto: AI Act, Regolamento Europeo sull'Intelligenza Artificiale

A TUTTE LE STRUTTURE

Carissime/i,

facendo seguito alla precedente Circolare n. 198 del 20 dicembre 2023 a firma del Servizio Contrattazione Privata, vi comunichiamo che, con l'approvazione da parte del Consiglio Europeo di martedì 21 maggio 2024, l'AI Act (Regolamento europeo sull'Intelligenza Artificiale, in allegato, nella sua versione in italiano) ha completato il suo iter. Il regolamento già approvato il 13 marzo 2024 dal Parlamento Ue, ha ottenuto il via libera all'unanimità dagli Stati, ed entrerà in vigore venti giorni dopo la sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Ue.

L'AI Act verrà applicato due anni dopo la sua entrata in vigore (nel 2026), con alcune eccezioni per disposizioni specifiche relativamente alle tecnologie considerate troppo rischiose.

Entrando nel merito dell'atto, per quanto attiene l'uso di sistemi di Intelligenza Artificiale nei luoghi di lavoro, nell'articolo 5 - Pratiche di IA vietate - alla lettera f) vengono proibite *l'immissione sul mercato, la messa in servizio per tale finalità specifica o l'uso di sistemi di IA per inferire le emozioni di una persona fisica nell'ambito del luogo di lavoro e degli istituti di istruzione, tranne laddove l'uso del sistema di IA sia destinato a essere messo in funzione o immesso sul mercato per motivi medici o di sicurezza.* E alla lettera g) è vietata *l'immissione sul mercato, la messa in servizio per tale finalità specifica o l'uso di sistemi di categorizzazione biometrica che classificano individualmente le persone fisiche sulla base dei loro dati biometrici per trarre deduzioni o inferenze in merito a razza, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni religiose o filosofiche, vita sessuale o orientamento sessuale.*

Inoltre, nell'allegato III, che elenca i sistemi di IA ad alto rischio, di cui all'articolo 6, paragrafo 2, al punto 4, *Occupazione, gestione dei lavoratori e accesso al lavoro autonomo*, vengono definiti ad alto rischio:

- a) i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per l'assunzione o la selezione di persone fisiche, in particolare, per pubblicare annunci di lavoro mirati, analizzare o filtrare le candidature e valutare i candidati;

- b) i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per adottare decisioni riguardanti le condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o la cessazione dei rapporti contrattuali per assegnare compiti sulla base del comportamento individuale o dei tratti e delle caratteristiche personali o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro.

Ancora, la "valutazione della conformità", ovvero la procedura atta a dimostrare se i requisiti di cui al capo III, sezione 2, relativi a un sistema di IA ad alto rischio siano stati soddisfatti, è strutturata con un processo iterativo continuo pianificato ed eseguito nel corso dell'intero ciclo di vita di un sistema di IA ad alto rischio, che richiede riesami e aggiornamenti costanti e sistematici. Esso comprende anche una fase di identificazione e di analisi dei rischi noti e ragionevolmente prevedibili che il sistema di IA ad alto rischio può porre per la salute, la sicurezza e i diritti fondamentali.

La UIL ritiene imprescindibile il coinvolgimento delle parti sociali in tale processo, con l'attivazione delle procedure di informazione e consultazione permanenti su tali aspetti e la gestione degli stessi nella Contrattazione Collettiva di primo e secondo livello.

La Segretaria Confederale
Tiziana Bocchi



Il Segretario Generale
PierPaolo Bombardieri

