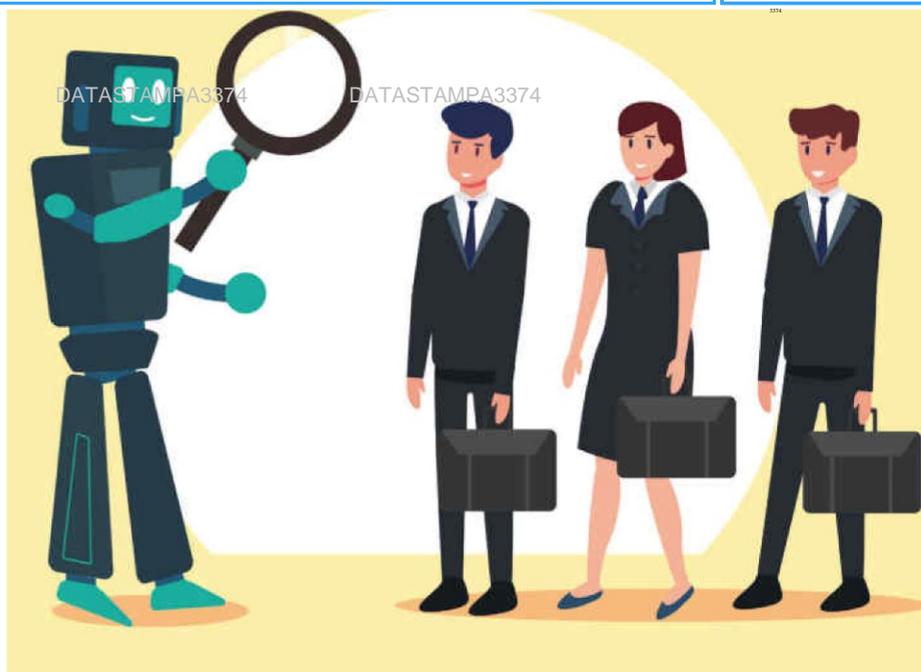


di **Silvia Perdichizzi**

Per ora è un passaparola, un segreto ben custodito tra gli addetti ai lavori, ma il fenomeno è molto serio ed è destinato ad implodere: l'Intelligenza artificiale, se interpellata dai datori di lavoro per la ricerca di personale, tende a rispondere con un riflesso antico. Ovvero seleziona più uomini che donne. In altre parole finisce per aumentare le discriminazioni. Per qualche tempo il sospetto è stato coltivato soltanto da accademici e cultori della materia, ma ora finalmente una documentata ricerca dell'università della Calabria (in collaborazione con il Politecnico di Bari), commissionata dalla Fondazione Magna Grecia, dimostra dati alla mano un meccanismo distorto. Confermato da alcuni dei più autorevoli esperti internazionali, a cominciare da padre Paolo Benanti, professore di Etica delle tecnologie all'università Pontificia Gregoriana, tra i componenti del comitato Onu sull'Intelligenza artificiale.

Senza empatia

Ma come si determina una così nociva distorsione? E per quali ragioni? L'aviene utilizzata per lo più da grandi aziende che devono visionare migliaia di curricula. Per risparmiare tempi e costi – nelle prime fasi della selezione – i “cacciatori” di personale si avvalgono delle piattaforme digitali più comuni. Un occhio virtuale che passa in rassegna storie e volti e sceglie in base a criteri preimpostati. Ma perdendo una risorsa spesso decisiva: l'empatia che consente di capire le doti più individuali. E sin qui pesa la distanza fisica, che però vale per tutti senza differenza di sesso. Ma c'è qualcosa di più e attiene alla natura dell'Intelligenza artificiale. Spiega Vera Gheno, sociolinguista specializ-



Ma le donne no

Quando l'ia seleziona i cv per le aziende privilegia gli uomini. Perché l'algoritmo si basa sulle scelte già fatte nel passato. E si chiede: se sono sempre stati assunti direttori, perché mai assumere una direttrice?

La ricerca dell'università della Calabria si basa su un campione di 170 imprese. Un caso su tutti: nel 2018 Amazon ha dovuto "licenziare" un sistema di selezione automatica perché ritenuto discriminatorio

zata in comunicazione digitale e inclusività linguistica: «Il limite dell'Ia è quello di attingere da una pletora di testi già scritti per fornire output su base statistica».

Fotografia attendibile

Non inventa nulla di nuovo, insomma. Combina e rielabora quanto già detto e scritto fino a oggi. «Per cui è piena di discriminazioni (bias) che riproduce e su cui si allena quotidianamente» in un circuito che si autoalimenta. Se infatti un'azienda ha assunto principalmente uomini per determinati ruoli, l'Ia potrebbe considerare il genere maschile come un criterio preferenziale e finirà con il penalizzare le donne. Emblematico è il caso di Amazon, che nel 2018 ha dovuto rimuovere un sistema di "selezione" perché discriminatorio. «L'algoritmo attribuiva un punteggio inferiore ai curricula contenenti parole legate al femminile, perché aveva appreso che i candidati più frequentemente assunti fossero uomini», spiega Salvatore Ammirato, professore di Ingegneria economica e gestionale a capo dello studio dell'università della Calabria da poco reso noto. Una ricerca interessante che si basa su un campione di circa 170 aziende (quasi tutte grandi) che si occupano di gestione delle risorse e restituisce quindi un'immagine attendibile sullo stato delle cose in Italia. Le risposte dei manager di maggiore esperienza sono inaspettate: il 70 per cento infatti, pur riconoscendo che esista un problema di bias nella società, pensa

che la questione non riguarda la loro impresa. E soltanto il 13 per cento dichiara di usare strumenti basati sull'Ia nei processi di selezione. «Prevale», aggiunge Ammirato, «un totale senso di deresponsabilizzazione e inconsapevolezza molto grave, in netta contraddizione con la massiva diffusione reale delle tecnologie nel settore». A cui si aggiunge un altro dato preoccupante: «I pochi che si dicono consapevoli, preferiscono sacrificare l'imparzialità di genere sull'altare del risparmio». Con conseguenze pericolosissime.

Un caso solo in apparenza banale aiuta a capire ancora meglio: un datore di lavoro che vuole assumere un "direttore" e che usa un algoritmo, non può dirsi sicuro che saranno vagliate anche le domande di candidate "direztrici".

Eliminare i bias

«Attenzione però a non demonizzare lo strumento», dice padre Benanti, uno dei massimi esperti di Ia. La distorsione «non è nella macchina, ma nei guardrail tecnologici, etici e giuridici messi dall'uomo». Molto dipende quindi da come vengono programmati, realizzati e indirizzati i sistemi di selezione. E primissimi esempi iniziano ad emergere. Orienta è una delle principali società italiane che si occupa di selezione del personale. Si è posta il problema e sta lavorando per "addestrare" i suoi sistemi anche con controlli a posteriori da parte di figure altamente specializzate "in carne e ossa"; a cui accompagna corsi di formazione e sensibilizzazione nelle aziende. Johnson & Johnson, rimuovendo il linguaggio stereotipato dalla "job description", ha attratto in un anno ulteriori 90 mila candidate donne e ha aumentato del 13 per cento il nuovo personale femminile qualificato.

Ma la strada è lunga: mancano osservatori indipendenti, comitati etici che valutino l'impatto dell'Ia nel medio e nel lungo termine, figure come

IL LIBRO

Il caso Sam Altman e della sua OpenAi

Imitare la mente umana con una macchina? Impossibile si diceva. E invece è realtà. L'uomo che ha reso possibile tutto questo si chiama Sam Altman. Quasi un miliardo di persone alla settimana usa il suo ChatGpt, il chatbot di OpenAi. Chiedono e ricevono risposte. La vedono come uno strumento utile, quasi "amichevole". Allo stesso tempo, però, sono in balia di disinformazione e stereotipi. Una storia che si intreccia con quella di Altman, alle prese con sogni visionari e umanissime vicende, che l'hanno portato a essere licenziato e riassunto in 5 giorni. Pier Luigi Pisa in *Valeva la pena tentare* (Apogeo, 320

pagine; 22 euro) mette insieme i tasselli del caso Altman, nato per migliorare la vita e trasformato in una scommessa dagli esiti incerti. (m.ton.)



quelle del "diversity manager" nei board aziendali. «E soprattutto interventi legislativi obbligatori sul trattamento dei dati personali», dice Valeria Giaccari, co-founder di Orienta. «Quanto fatto ad oggi in Europa (con l'Ia-Act) non basta ed è già tardivo». Diversamente l'Intelligenza artificiale resterà solo una questione in capo alle singole aziende e, se malamente usata, finirà con l'esaltare uno dei suoi vizi più proverbiali: il conservatorismo delle opinioni predominanti e maggioritarie. Che—guarda caso—in questo ambito, sono storicamente maschili. □

© riproduzione riservata

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - L.1603 - T.1621