



BUTH

AI Building Trust in
Human Centric
Artificial Intelligence

IL CASO

STRATEGIEION

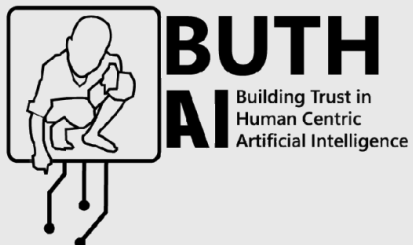
Assunzione tramite IA: un approccio equo?

REALIZZATO DA:

Flavio Fraleoni | Giulio Dimartino | Federico Macchia | Francesco Vidili | Christian Riga



Erasmus+



① Lo sviluppo di Strategeion

Strategeion è una piattaforma fondata da veterani dopo la crisi del 2008, con l'obiettivo di facilitare il loro reinserimento nella vita civile. Offre servizi di social networking, blogging e ricerca locale, adottando un modello open-source per favorire la trasparenza e la collaborazione. La sua missione è di non lasciare indietro nessuno, con un forte impegno per il benessere dei veterani.

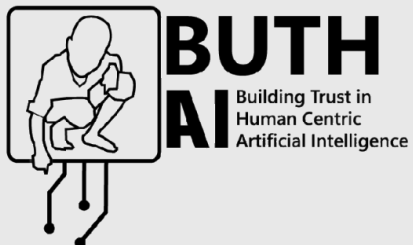
L'open sourcing implica necessariamente affidabilità?

Trasparenza, controllo del pubblico, manutenzione, responsabilità legali.

La nascita di PARiS

Di fronte all'aumento delle candidature, Strategeion ha sviluppato PARiS, un sistema interno di preselezione automatica dei CV basato sull'elaborazione del linguaggio naturale e sull'apprendimento automatico. Questo sistema confronta i CV dei candidati con quelli dei dipendenti considerati "ideali" o "non adatti", al fine di stimare la loro corrispondenza culturale. Sebbene PARiS migliori l'efficienza delle risorse umane, solleva questioni etiche: apprendimento di correlazioni fuorvianti, riduzione del controllo umano, equità, trasparenza e utilizzo non consensuale dei dati.

modello open source: un approccio allo sviluppo di software (o di altri prodotti digitali) in cui il codice sorgente, cioè le istruzioni che fanno funzionare il programma, è reso pubblicamente accessibile



Il caso Hara

Un caso emblematico riguarda Hara, una studentessa di informatica che utilizza una sedia a rotelle, la cui candidatura è stata automaticamente respinta da PARiS. L'indagine interna ha rivelato che il sistema aveva imparato ad associare la pratica sportiva a un "buon fit" per i veterani, escludendo così Hara che non ne faceva menzione a causa della sua disabilità. Dopo chiarimenti, Strategeion le ha proposto un colloquio e ha riconosciuto la necessità di migliorare il sistema, in particolare per quanto riguarda il consenso all'uso dei CV per l'addestramento dell'IA.

Cosa si può fare per evitare questo tipo di problemi?

Sviluppo di criteri autonomamente, evitare esclusioni automatiche, revisione umana, obblighi UE.

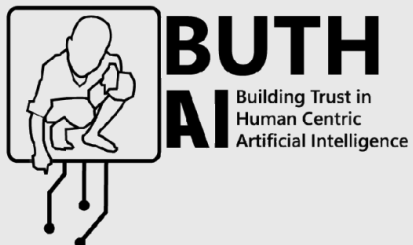
**Creazione di
Strategeion**

**Sviluppo
dell'IA PARiS**

Caso Hara

**Sviluppo di
problematiche
etiche sull'uso
di IA**

**Revisione di
PARiS ed
adattamento
alle norme UE**



② Criticità etiche

Il caso di Hara ha evidenziato alcune criticità e restrizioni nell'impiego di PARiS per la gestione dei processi di assunzione.

Imparzialità

Gli algoritmi possono replicare i pregiudizi presenti nei dati storici, causando discriminazioni indirette. La trasparenza e la supervisione umana sono fondamentali per garantire l'equità.

Consenso

L'utilizzo dei dati personali senza un consenso esplicito viola le aspettative dei candidati e può contravvenire al GDPR.

Deumanizzazione

Le decisioni automatizzate possono privare i candidati del riconoscimento umano e dell'empatia, rendendo difficile contestare i rifiuti.

Amazon: fallimento del recruiting IA

ICO: l'IA inganna l'autorità britannica

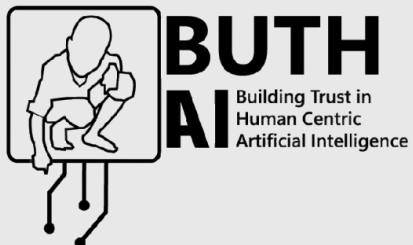
③ Normative europee e Strategieion

Negli ultimi anni, l'Unione Europea ha introdotto norme più severe per garantire un uso etico e trasparente dell'intelligenza artificiale, soprattutto per piattaforme come Strategieion. Regolamenti come l'AI Act e il GDPR impongono obblighi su trasparenza, equità, supervisione umana e protezione dei dati nei sistemi di selezione automatizzata.

L'AI Act

Rappresenta il primo regolamento europeo che disciplina l'intelligenza artificiale con un approccio basato sul rischio. Ne esistono vari tipi:





I sistemi ad alto rischio

I sistemi ad alto rischio sono sottoposti ad una serie di obblighi per poter operare pubblicamente:

Gestione e documentazione

Dati rappresentativi

Trasparenza

Supervisione umana

Test e monitoraggio

Registrazione nel database europeo

Incident reporting

Strategieion ha usato l'intelligenza artificiale per selezionare candidati senza rispettare l'AI Act e il GDPR, escludendo persone senza supervisione umana e usando dati personali senza consenso. Per conformarsi, deve garantire trasparenza, controllo umano e tutela della privacy.

II GDPR

Il GDPR è la normativa europea che tutela i dati personali e garantisce diritti forti ai cittadini. Si basa sui principi fondamentali di trasparenza e chiarezza, imponendo una responsabilità per il trattamento dei dati, che deve limitarsi allo scopo dichiarato.

Articolo 6

Articolo 5

④ Il caso **Strategeion** tra di noi

Questo caso rispecchia una situazione concreta che aiuta a riflettere su rischi, responsabilità e necessità di regole chiare per l'uso etico dell'IA, sia nel recruiting che nella gestione dei dati personali online.

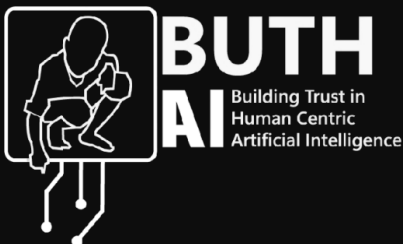
Meta, l'algoritmo di job ads con bias di genere.

Mobley vs Workday, il sistema di screening AI e discriminazione

HireVue, video interviste AI e discriminazione basata su caratteristiche personali

I social

I social media raccolgono dati come foto, post, amici, lingua e persino informazioni dedotte da immagini e interazioni. Questi dati possono essere utilizzati dagli algoritmi per dedurre etnia, orientamento, religione o altre caratteristiche sensibili, spesso senza che l'utente ne sia consapevole. Gli algoritmi di selezione automatica possono mostrare annunci di lavoro solo a specifici gruppi (ad esempio uomini o donne), escludendo altri e alimentando così i pregiudizi presenti nei dati storici. Spesso gli utenti non sono informati su come i loro dati vengono raccolti, analizzati e impiegati per decisioni che li riguardano direttamente, come la selezione per un impiego o la visualizzazione di offerte.



FLAVIO FRALEONI
GIULIO DIMARTINO
FEDERICO MACCHIA
FRANCESCO VIDILI
CHRISTIAN RIGA

Fonti

- 1. Lo sviluppo:** <https://aiethics.princeton.edu/case-studies/case-study-pdfs/>, <https://www.cliffordchance.com/content/dam/cliffordchance/briefings/2024/08/what-does-the-eu-ai-act-mean-for-employers.pdf>, https://en.wikipedia.org/wiki/Source_code, <https://www.herohunt.ai/blog/recruiting-under-the-eu-ai-act-impact-on-hiring>, <https://artificialintelligenceact.eu/article/14/>.
- 2. Criticità etiche:** https://www.globallegalinsights.com/news/uk-watchdog-reveals-disquieting-bias-in-ai-recruitment-tools/?utm_kcG0?utm, <https://ico.org.uk/about-the-ico/media-centre/news-and-blogs/2024/11/ico-intervention-into-ai-recruitment-tools-leads-to-better-data-protection-for-job-seekers/?utm>, https://www.linkedin.com/posts/hussain-al-buloshi-a16138168_institutionalreviewboard-irb-aiethicsreviewboard-activity-7388089699879419904-kcG0?utm, <https://privacyinternational.org/examples/3085/after-three-years-amazon-stopped-using-ai-based-hiring-tool-discriminated-against?utm>, <https://www.cio.com/article/222427/amazons-biased-ai-recruiting-tool-gets-scrapped.html?utm>, https://www.ansa.it/canale_tecnologia/notizie/tlc/2018/10/10/amazon-intelligenza-artificiale-discriminava-curriculum-donne_1b1ebaca-f000-48a6-89b4-ff9854ef75e7.html?utm, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/faqs/guidelines-and-code-practice-transparent-ai-systems>, <https://www.euaiact.com/key-issue/5>, <https://link.springer.com/article/10.1007/s43681-025-00725-5>.
- 3. Normative europee e Strategieon:** https://commission.europa.eu/law/law-topic/data-protection/rules-business-and-organisations/principles-gdpr_en, <https://gdpr-info.eu/>, <https://www.gdprregulation.eu/gdpr-requirements/>, <https://community.trustcloud.ai/docs/grc-launchpad/grc-101/compliance/mastering-gdpr-a-comprehensive-guide-to-data-protection-principles/>.
- 4. Il caso Strategieon tra di noi:** <https://www.theguardian.com/world/2025/nov/05/facebook-job-ads-algorithm-is-sexist-french-equality-watchdog-rules?utm>, <https://responsibleai labs.ai/knowledge-hub/articles/ai-hiring-bias-legal-cases?utm>, <https://www.classaction.org/ai-interview-screening-lawsuits?utm>, <https://responsibleai labs.ai/knowledge-hub/articles/ai-hiring-bias-legal-cases?utm>.

RECRUITING TRAMITE IA