

Intervento per Salone del Libro 09.05.2024

Panel:

BIAS DI GENERE E INTELLIGENZA ARTIFICIALE.

Un futuro da immaginare

I.A. e discriminazione: un rapporto ancora stridente ed una sfida importante.

di

Cesarina Manassero

Intervengo a questo dibattito con molto interesse, ringraziando l'Amica, Dottoressa Maria Alessandra Parigi, per questo cortese invito ed i miei Correlatori e le mie Correlatrici che mi daranno l'opportunità di riflettere in modo più compiuto sul tema assegnatomi.

Porto il punto di vista dell'Avvocata, che da anni si occupa di diritto antidiscriminatorio e che ora se ne occupa in modo ancora più pressante, essendo la Presidente del CPO presso l'Ordine degli Avvocati di Torino.

Le sfide digitali ci portano ad affrontare nuove tematiche, quali quella dell'intelligenza artificiale e degli algoritmi, realtà per la quale fornire definizioni giuridiche precise è tutt'altro che agevole. In questo ambito, infatti, il diritto e la tecnologia si compenetrano; lo sviluppo di nuove tecnologie è quotidiano, tanto che il rischio è di avere definizioni che siano già superate sul nascere.

Il linguaggio dell'informatica è criptico, difficile, comprensibile soltanto ai tecnici del settore. Si pensi ai drammi del cosiddetto *digital divide*, che definirei come segregazione/discriminazione digitale, alle difficoltà di comunicazione anche tra cittadini e cittadine soprattutto se anziani/e o stranieri/e anche con le P.A. o per l'accesso ai servizi pubblici, all'isolamento e all'emarginazione/discriminazione che ne conseguono.

Il riferimento va alla preoccupazione ed ai problemi che propone la necessità di affrontare l'applicazione della tecnologia digitale su larghissima scala, in un contesto ancora lontano dall'aver assimilato questo linguaggio ed il significato dello stesso.

Potremmo partire da questo assunto, riprendendo la domanda che il Brucaliffo nel libro *Alice nel Paese delle Meraviglie*, di Lewis Carroll si pone. Di sé stesso il Brucaliffo dice, rispondendo alla domanda di Alice: "Cosa essere io? Un'incognita, un

algoritmo". Il termine algoritmo ci porta al cuore del problema soprattutto con riferimento alle tematiche più strettamente giuridiche.

Proprio dall'algoritmo e dalla legge appena approvata dal Parlamento europeo sul tema dell'intelligenza artificiale possiamo cercare di argomentare e di sviluppare qualche breve riflessione insieme.

Il Regolamento europeo, *Artificial Intelligence Act*, approvato dal Parlamento europeo in data 13.03.2024, frutto dell'Accordo tra gli Stati membri siglato a dicembre 2023, è stato varato col plauso generale; vi sono stati 523 voti favorevoli, 46 contrari e 49 astensioni, segno che l'U.E. ha compreso la necessità di intervenire in questo settore così delicato.

Tale fonte normativa, ha come obiettivo, così come si legge nel Preambolo e all'art. 1, **di armonizzare le regole nella U.E.** e si propone di "promuovere la diffusione di un'intelligenza artificiale **antropocentrica, affidabile**, garantendo nel contempo un **livello elevato di protezione** della salute, della sicurezza e **dei diritti fondamentali** sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, compresi la democrazia, lo Stato di diritto e la protezione dell'ambiente contro gli effetti nocivi dei sistemi di IA nell'Unione nonché promuovere l'innovazione. Nel loro testo molto interessante, Giovanni Maria Flick e Caterina Flick, dal titolo *L'algoritmo d'oro e la torre di Babele*, argomentano sul fatto che sia necessario costruire un *ecosistema europeo di attori pubblici e privati etici, che creino sistemi di IA in linea con i valori dell'Unione e sblocchino il potenziale della trasformazione digitale in tutti i Paesi dell'Unione*. Giovanni Maria Flick evidenzia però il pericolo che l'uso distorto di questi sistemi provochi la creazione di un ecosistema tossico, in totale spregio dell'art. 9 della Costituzione che tutela il paesaggio e che per interpretazione estensiva dovrebbe tutelare anche questo ecosistema abitato dell'I.A.

L'IA, intesa come tecnologia etica, dovrebbe fungere da strumento per le persone e non a danno delle persone, migliorando il benessere degli esseri umani. Vi è però un bias, ovvero un errore. L'IA studia lo sviluppo di sistemi in grado di simulare comportamenti umani, ma trattasi appunto di simulazione.

Da questo articolo si ricava l'intenzione di migliorare il funzionamento del mercato interno e promuovere l'innovazione e l'uso dell'intelligenza artificiale, garantendo una *governance* della vigilanza del mercato e nel mercato.

L'art. 3 pare centrale per reperire alcune definizioni, dato che se si considerano le normative di settore, non è così facile reperire, in fonti normative antecedenti a questo Regolamento, una definizione condivisa di intelligenza artificiale.

Questa fonte normativa di recente emanazione dovrebbe garantire questo quadro. L'art.3 definisce un sistema di IA come un "sistema automatizzato progettato per far funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per **previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni** che possono influenzare ambienti fisici o virtuali".

Da questo primo comma possiamo ricavare però una definizione, a mio giudizio, ancora un po' nebulosa, tanto che il secondo comma prevede la definizione di "Rischio", ovvero la combinazione della probabilità di verificarsi di un danno e la gravità del danno stesso", segno che il Legislatore europeo ha già ben presente che, comunque, malgrado il monitoraggio attento, questi sistemi produrranno dei danni.

L'I.A. consiste pertanto in una famiglia di tecnologie in rapidissima evoluzione che dovrebbe contribuire al conseguimento di un'ampia gamma di benefici a livello economico, ambientale e sociale. L'uso di questi sistemi permetterà certamente vantaggi competitivi fondamentali per le imprese, ma personalmente nutro forti dubbi che in alcuni settori più sensibili come quello della Giustizia, questi vantaggi possano essere veramente tali.

Sotto il profilo dell'applicazione concreta, i sistemi di I.A. presentano grandissimi rischi e possono pregiudicare interessi pubblici, diritti fondamentali e aumentare la discriminazione.

Nel settore della Giustizia, l'applicazione della tecnologia digitale è considerata come una condizione essenziale di ogni riforma; la recente Riforma Cartabia ne è un esempio preclaro. Tale applicazione risulta altresì come un requisito cogente per poter fruire degli aiuti economici connessi al Recovery Plan.

Non si tratta soltanto di sostituire la fascicolazione e la conservazione dei documenti on line a quelli in forma cartacea. Si tratta di ben altra cosa! E' una nuova cultura, rivoluzionaria rispetto a quella tradizionale, di pensare e di relazionarci con gli altri e le altre. Tale cultura propone e promuove modalità sconosciute, diverse rispetto a quelle a cui eravamo abituati. Tale passaggio, però, come bene ha scritto Alpa sin dal 2021, "ci impone di tener presenti gli interrogativi che si frappongono a questo passaggio". L'approfondimento sui problemi di regolamentazione e tutela della società digitale è assolutamente imprescindibile, perché gli squilibri di potere tra i gestori delle piattaforme digitali e gli utenti delle stesse appaiono alquanto significativi. Nonostante l'apparenza le persone hanno numerose difficoltà ad intervenire sulle informazioni in rete. Da ciò scaturisce un "sistema di nuove vulnerabilità" fondate sul cyberbullismo, sulla pedopornografia, sulle *fake news* in cui la dignità umana e la libertà delle persone vengono spesso calpestate.

L'obiettivo deve essere quello, come bene ha sottolineato Magatti, di fornire un'alfabetizzazione digitale, una coscienza digitale, salvaguardando i diritti fondamentali delle persone e soprattutto la tutela dei soggetti più fragili, vulnerabili.

Tutto ciò si deve tradurre nella ricerca sull'interazione fra uomo e macchina, sul linguaggio, sull'etica, sulle categorie del diritto più generali.

Dobbiamo domandarci: l'uso dell'I.A. ci deve portare a creare nuove categorie giuridiche o possiamo ancora adattare alla realtà modificata quelle esistenti?

Non si può non guardare all'evolversi dei sistemi di IA e ai danni da questi prodotti.

Nell'ambito della giustizia, vorrei soffermarmi su alcuni contesti. L'uso della giustizia cosiddetta predittiva, ovvero quella giustizia in cui immettendo i dati relativi al caso e facendo leva su un database/archivio in cui sono già stati catalogati casi analoghi, si può avere la previsione di come verrà deciso il caso, è veramente una Giustizia equa? Le rigidità di questo sistema sono evidenti, i suoi automatismi e la possibilità di manipolazione del caso sono davvero dei rischi/pericoli concreti.

Si pensi anche alla necessaria Formazione di chi inserirebbe i dati in questo archivio virtuale. Dovremmo domandarci chi potrebbe inserire tali dati: un Magistrato o una Magistrata? Un Avvocato o un'Avvocata? Un Tecnico informatico? Nessuna di queste persone avrebbe da solo/da sola la necessaria formazione. Si rischierebbe di appiattire il caso alla Giustizia già decisa, al caso seriale, senza quella ingegnosità umana che garantisce l'interpretazione del caso concreto, in cui la fantasia giuridica ed il coraggio di andare oltre il "già deciso" hanno permesso di fare giurisprudenza, ovvero di creare nuovi diritti e di tutelare situazioni che prima non ricevevano tutela. Si pensi a titolo di esempio a quando interpretando l'articolo 3 della Costituzione non solo come "senza distinzione di sesso", ma anche come "senza distinzione di orientamento sessuale" le vittime LGBTQI* hanno trovato degna e meritoria tutela nei casi di discriminazione prima non riconosciuti.

Sotto questo profilo, bene ha detto Floridi, il quale ha ritenuto che i sistemi di AI più che una soluzione al problema, possono trasformarsi in problema.

Emerge la necessità di integrare e coniugare Virtute e Canoscenza, come dice Dante a proposito del viaggio di Ulisse verso l'ignoto. Se così non avviene, ovvero se si considerano tali sistemi come la panacea per la soluzione dei problemi della Giustizia, si rischia concretamente di eludere il rispetto delle norme giuridiche fondamentali, quali a titolo di esempio il principio di non discriminazione.

Voglio citare un caso già deciso dal tribunale di Bologna, che può essere emblematico di quanto sta accadendo e che giustifica il titolo del mio intervento.

Il 31 dicembre 2020, la Sezione Lavoro del Tribunale di Bologna ha accolto il ricorso presentato congiuntamente dai sindacati dei lavoratori Nidil Cgil, Filcams Cgil e Filt Cgil avverso Deliveroo, il cui oggetto di contestazione era l'algoritmo utilizzato dalla piattaforma per organizzare le prestazioni di lavoro dei propri dipendenti^[1], in conformità al c.d. ranking reputazionale.

La distribuzione del lavoro tra i rider da parte della piattaforma digitale, infatti, avviene in modo automatizzato attraverso un sistema selettivo di prenotazione delle sessioni di lavoro basato sul punteggio attribuito dall'algoritmo a ciascun rider ed elaborato sui due parametri dell'affidabilità e della partecipazione.

Il fattorino viene dunque profilato e dagli esiti di tale profilazione dipendono le sue effettive possibilità di accedere o meno ai turni di lavoro: "l'algoritmo – si legge nella ricostruzione in fatto riportata dall'ordinanza – [...] di fatto penalizza l'adesione del rider a forme di autotutela collettiva e, in particolare, ad astensioni totali dal lavoro coincidenti con la sessione prenotata"; esso, sostanzialmente, sanzionando con la perdita di punteggio i rider che non rispettano le sessioni di lavoro prenotate, rende impossibile l'esercizio del diritto di sciopero senza che ad esso consegua la quasi totale espulsione del rider dal sistema della piattaforma^[2].

La subordinazione delle future occasioni di lavoro ai requisiti dell'affidabilità e della partecipazione così automaticamente rilevate, dunque, penalizzano il lavoratore per aver aderito ad iniziative di autotutela collettiva coincidenti con il suo turno ovvero per essersi astenuto dalla prestazione di lavoro per ogni altra causa pur pacificamente legittima, dalla malattia ad esigenze di assistenza o legate ad un figlio minore.

Le organizzazioni dei lavoratori, fattesi parti attrici, di conseguenza chiedevano che venisse accertata la discriminazione posta in atto dall'azienda convenuta nell'organizzazione del lavoro mediante l'algoritmo conosciuto come "Frank", il quale si prestava a discriminare e penalizzare il lavoratore nell'esercizio dei suoi diritti costituzionali, quali il diritto di sciopero e la cura di sé e dei figli, senza che ciò comporti a suo carico un'ingiusta penalizzazione^[3].

Nota strettamente giuslavoristica, ma di estremo interesse nel commentare la sentenza in esame, è la constatazione che il Giudice di Bologna non si interroghi più sulla precisa collocazione dei contratti in essere tra l'azienda e i rider, ma al contrario presupponga come valide e ormai assodate le conclusioni già raggiunte dalla Suprema Corte e successivamente confermate anche da Tribunali di merito, e cioè l'opzione per una lettura sostanziale delle tutele spettanti ai lavoratori: "alla luce della recente evoluzione legislativa e giurisprudenziale in tema di tutela dei riders – si legge nell'ordinanza – non pare oggi potersi dubitare della necessità di estendere anche a tali lavoratori, a prescindere dal nomen iuris attribuito dalle parti al contratto di lavoro, l'intera disciplina della subordinazione e, in particolare, per quanto qui interessa, la disciplina a tutela del lavoratore da ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro"^[4].

Posta questa premessa, non esaustiva in quanto tale, ma assai di più alla luce dell'evoluzione giurisprudenziale e delle questioni ormai ampiamente dibattute sull'inquadramento contrattuale e sulle misure di tutela applicabili ai rider, che l'ordinanza richiama, vale la pena riportare per intero i due passaggi chiave dell'articolata motivazione.

"Ebbene – così il Tribunale di Bologna – la circostanza che la società resistente riservi un trattamento "particolare" alle uniche due ipotesi (quella dell'infortunio su turni consecutivi e quella del malfunzionamento del sistema) in cui evidentemente ritiene meritevole di tutela la ragione della mancata partecipazione alla sessione prenotata dimostra plasticamente come non solo sia materialmente possibile, ma sia anche concretamente attuato, un intervento correttivo sul programma che elabora le statistiche dei rider, e che la mancata adozione, in tutti gli altri casi, di tale intervento correttivo è il frutto di una scelta consapevole dell'azienda.

In sostanza, quando vuole la piattaforma può togliersi la benda che la rende "cieca" o "incosciente" rispetto ai motivi della mancata prestazione lavorativa da parte del rider e, se non lo fa, è perché ha deliberatamente scelto di porre sullo stesso piano tutte le motivazioni – a prescindere dal fatto che siano o

meno tutelate dall'ordinamento – diverse dall'infortunio sul lavoro e dalla causa imputabile ad essa datrice di lavoro (quale evidentemente è il malfunzionamento della app, che impedisce il log-in).

*Il sistema di accesso alle prenotazioni (SSB) adottato dalla resistente realizza quindi non una discriminazione diretta, ma una **discriminazione indiretta**, dando applicazione ad una disposizione apparentemente neutra (la normativa contrattuale sulla cancellazione anticipata delle sessioni prenotate) che però mette una determinata categoria di lavoratori (quelli partecipanti ad iniziative sindacali di astensione dal lavoro) in una posizione di potenziale particolare svantaggio”¹⁵¹.*

*“In tutti questi casi – prosegue l’ordinanza del 31 dicembre – il rider vede penalizzate le sue statistiche indipendentemente dalla giustificazione della sua condotta e ciò per la semplice motivazione, espressamente riconosciuta da Deliveroo, che **la piattaforma non conosce e non vuole conoscere i motivi** per cui il rider cancella la sua prenotazione o non partecipa ad una sessione prenotata e non cancellata.*

Ma è proprio in questa “incoscienza” (come definita da Deliveroo) e “cecità” (come definita dalle parti ricorrenti) del programma di elaborazione delle statistiche di ciascun rider che alberga la potenzialità discriminatoria dello stesso.

*Perché il considerare irrilevanti i motivi della mancata partecipazione alla sessione prenotata o della cancellazione tardiva della stessa, sulla base della natura asseritamente autonoma dei lavoratori, implica necessariamente riservare **lo stesso trattamento a situazioni diverse**, ed è in questo che consiste tipicamente la discriminazione indiretta.*

Il sistema di profilazione dei rider adottato dalla piattaforma Deliveroo, basato sui due parametri della affidabilità e della partecipazione, nel trattare nello stesso modo chi non partecipa alla sessione prenotata per futili motivi e chi non partecipa perché sta scioperando (o perché è malato, è portatore di un handicap, o assiste un soggetto portatore di handicap o un minore malato, ecc.) in concreto discrimina quest’ultimo, eventualmente emarginandolo dal gruppo prioritario e dunque riducendo significativamente le sue future occasioni di accesso al lavoro”.

Per meglio comprendere, tali argomentazioni occorre però mettere ancora a punto alcuni concetti chiave, *in primis*, quello di discriminazione intersettoriale o intersezionale.

Tale categoria interpretativa, ancora di scarso utilizzo nel sistema italiano ed europeo, ha fatto il suo ingresso nel mondo giuridico negli Stati Uniti per indicare proprio quella forma di discriminazione basata su algoritmi, ovvero su correlazioni prodotte da una “macchina”. Tali discriminazioni, che si riproducono a catena, producono una forma di discriminazione sistemica nell’ambito di società sempre più multiculturali, ma spesso poco o per nulla inclusive.

Si pensi alla difficoltà che le lavoratrici straniere, impegnate come badanti e magari con scarso livello di conoscenza della lingua del Paese ospitante, possono avere per l’accesso al processo per rivendicare ad esempio discriminazioni salariali.

L’antidiscriminazione è oggi un **processo**, che potremmo definire, come processo **giudiziale strategico, per la protezione della dignità delle Persone**. Tale processo si fonda su una protezione multilivello, fondata su *best practices* di confronto.

In Francia è stato analizzato il caso di lavoratori stranieri, provenienti per lo più dal Mali, che svolgevano lavori edili pericolosi, spesso senza documenti in regola.

Tali lavoratori venivano assunti, in apparenza, senza selezione, ma attraverso un sistema di intelligenza digitale, in cui erano stati inseriti pochi dati. Si è parlato di discriminazione sistemica verso Mamadou, proprio per indicare questa forma di discriminazione strutturale, seriale, a causa delle origini. I difensori e le difensore, in ciò dimostrando, con una notevole attenzione e perspicacia la loro capacità di ricerca delle prove, anche solo sociologiche, che tale discriminazione era *in re ipsa*, dal momento che i più gravi infortuni e un gran numero di questi non denunciati, avveniva in cantieri edili dove erano “assunti” tali lavoratori.

In questo caso, pur mancando una definizione di discriminazione sistemica, possiamo rimanere ancorati alle vecchie categorie ermeneutiche di discriminazione diretta e indiretta o dobbiamo spostare l’asse definitorio?

Secondo l’Avv. Alberto Guariso, fine Cultore della materia, occorre riflettere sulla categoria del danno alla Persona e ragionare sull’affermazione e sul fatto che i diritti fondamentali vanno ben al di là della Legge.

Sotto questo profilo, dunque, rovesciando la prospettiva, si potrebbe sostenere che vi sia discriminazione, allorché ad esempio viene previsto un bassissimo livello di retribuzione soprattutto per chi è a livello più basso della scala produttiva. In ciò il report dell’Agenzia U.E sull’intelligenza artificiale ha dimostrato come con l’applicazione dell’algoritmo si producono spesso dei bias, ovvero dei pregiudizi, degli errori, che producono discriminazione, sia essa diretta o indiretta.

Tale materia va affrontata con sentimento, perché se è vero che l’eguaglianza non ha bisogno di giustificazioni, la diseguaglianza invece richiede che venga fornita una ragione (come bene diceva Isahia Berlin)!

Proprio con riferimento alla discriminazione algoritmica, in cui le parti hanno sempre scarso o difficile accesso ai dati, la CGCE con il caso C274/18, Minoo Schuch Gannadan vs. Medizinische Universität Wien, al punto 47 e 48, ha chiarito che:

47 quanto ai dati statistici, la Corte ha già affermato, da una parte, che spetta al giudice del rinvio prendere in considerazione l’insieme dei lavoratori assoggettati alla normativa nazionale da cui ha origine la disparità di trattamento e, dall’altra, che il miglior metodo di comparazione consiste nel comparare le proporzioni rispettive dei lavoratori che sono e che non sono colpiti dalla norma in questione nell’ambito della mano d’opera maschile e le medesime proporzioni nell’ambito della mano d’opera femminile (v., in tal senso, sentenze del 9 febbraio 1999, Seymour-Smith e Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, punto 59, nonché del 6 dicembre 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, punto 40).

48 A tal riguardo, spetta al giudice nazionale valutare in qual misura i dati statistici prodotti dinanzi ad esso, che caratterizzano la situazione della mano d’opera, siano validi e se possano essere presi in considerazione, vale a dire se, in particolare, non riflettano fenomeni puramente fortuiti o congiunturali e se, in generale, appaiano

significativi (v., in tal senso, sentenza del 9 febbraio 1999, Seymour-Smith e Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, punto 62 e giurisprudenza ivi citata).

si può agire ugualmente in giudizio per la tutela dei propri diritti, nel caso di discriminazione, anche se vi sia difficoltà di accesso ai dati; tale principio è stato richiamato dalla Sentenza della Cassazione civile, n. 5476/2023, con cui si è ribadito il principio di vicinanza della prova, ovvero il principio per cui anche se lo svantaggio è minimo, esso deve essere considerato.

Se riflettiamo sull'algoritmo, possiamo individuare due categorie, ovvero l'algoritmo valutatore (usato per esempio nelle assunzioni) e l'algoritmo da addestramento (ovvero l'algoritmo che produce un determinato risultato).

La Prof.ssa Marzia Barbera, nei suoi lucidi scritti, evidenzia che parliamo di IA e di Algoritmi che sono processi legati ad una macchina, ma processi umani, in cui vi è stato l'inserimento dei dati e per la cui costruzione l'Uomo si è adoperato. Si tratta di indagare anche sul rapporto tra inserimento dei dati nell'algoritmo e rispetto del corretto uso del linguaggio di genere.

Se si fa una banale ricerca su Google, e si inserisce la parola Doctor, la ricerca porterà sempre al vocabolo DottorE e mai al vocabolo DottorESSA; se si inserisce la parola Nurse, invece, si ritroverà come risultato il vocabolo InfermierA e mai InfermierE.

E' evidente in questo caso il bias di genere; nel giudizio che ne è scaturito, Google si è difesa, ponendo in luce che Google raccoglie quanto c'è nel web, dunque, nessuna responsabilità può derivare da tali circostanze, che, e ciò mi pare evidente, perpetuano e rafforzano gli stereotipi di genere, che sono alla base delle discriminazioni di genere.

Negli Usa vi è sempre stata la filosofia del libero mercato anche applicato alla tecnologia, sì che si è sempre sostenuto che lo sviluppo tecnologico non dovesse e non potesse essere controllato.

In Europa, mi pare di poter affermare, anche con la previsione normativa recente, di cui ho riferito in apertura, che il quadro sia fortunatamente diverso, tanto che anche la tutela giudiziaria appare diversa.

Nel 2018 è stato deciso un caso che riguardava la discriminazione algoritmica, intenzionale, volontaria. Il caso riguardava una società di credito al consumatore, che impiegava come misura per gli indici di affidamento, un algoritmo basato su sesso, lingua ed età dei consumatori e delle consumatrici.

Un altro caso ha riguardato l'uso dei *proxies*, ad esempio basati sulla nazionalità o l'origine etnica delle persone per l'assunzione come lavoratori. Si pensi al caso che ha

coinvolto Amazon, che selezionava solo ingegneri e non ingegnere, basandosi la procedura di selezione su criteri apparentemente neutri, che però perpetravano una discriminazione del passato, per usare una categoria tanto cara alla giurisprudenza della CGCE.

Possiamo dire che la discriminazione algoritmica sia ancora più occulta delle altre forme di discriminazione, ma dobbiamo auspicare che l'Avvocatura e la Magistratura contribuiscano a far togliere la benda dell'algoritmo quasi autonomamente.

Se così non fosse, si avvererebbe quanto è stato denunciato nel *Report dell'European Union Agency for Fundamental Rights, Bias in Algorithms. Artificial Intelligence and Discrimination*, in cui si ribadisce l'importanza di previsioni normative che tutelino il rispetto dell'art. 22 della Carta, che ribadisce la necessità di una tutela per la diversità culturale, religiosa e linguistica nella U.E.

Occorre un controllo pubblico su questa realtà? A mio giudizio ed in ciò confortata dall'opinione di un grande Giurista, Stefano Rodotà, certamente sì.

Scrive Rodotà: "E' pericoloso affidare o lasciare il futuro dei diritti politici, civili e sociali nella disponibilità dei privati e delle multinazionali". "Occorre assicurare la tutela dei diritti fondamentali, confidando non soltanto nelle regole del mercato".

Oggi siamo ormai lontani dalle leggi della robotica elaborate da Isaac Asimov negli Anni Cinquanta del ventesimo secolo. Tali leggi erano state elaborate per un contesto di fantascienza proiettato in un futuro lontanissimo.

Tale futuro è oggi realtà e la relazione uomo-macchina/tecnologie digitali ci pone sfide importanti alle quali non possiamo non rispondere.

La qualità elevata dei dati è un vero e proprio obbligo nella strategia per una intelligenza artificiale più etica. Solo attraverso questo percorso si riuscirà a ridurre al minimo i rischi e conseguentemente i risultati discriminatori.

Il perfezionamento dei modelli di profilazione, così come previsto oggi dalle nuove norme in materia di immigrazione, può far virare facilmente verso un utilizzo dei dati orientandolo verso interessi poco chiari o discriminatori, tali che si possa considerare una forma di discriminazione di ritorno, derivante dalla scelta tra numerose variabili delle raccolte di Big Data o di una forma di discriminazione indiretta, derivante dall'aggregazione di dati che individuano un ambito o una tipologia di soggetti con specifiche caratteristiche.

Queste sono certamente le sfide più importanti a cui siamo chiamati noi Giuristi/e, tanto che dal 15 al 17 aprile 2024 a Roma si è tenuto il G7 delle Avvocature dove si è

discusso a lungo su tre temi fondamentali, ovvero su diritti umani, tutela degli stessi in tempo di guerra e uso dell'intelligenza artificiale.

Dal prodotto di questa conferenza, sono nate tre raccomandazioni, il cui contenuto mi pare importante riportare fedelmente a beneficio di tutt*.

Trascrivo la raccomandazione sull'uso dell'intelligenza artificiale in ambito giudiziale e stragiudiziale, perché strettamente collegato al tema di questa tavola rotonda.

“Le delegazioni delle Avvocature dei Paesi del G7, in data 17 aprile 2024, riunite in Roma per la Presidenza italiana del G7 delle Avvocature, convengono che l'introduzione e l'uso della IA nella giustizia deve avvenire con il rispetto dei seguenti principi minimi: - **impiego trasparente ed equo dei sistemi di IA per la difesa dei diritti in ambito giudiziale e stragiudiziale**; - bilanciamento tra la normativa privacy e la digitalizzazione dei dati; - **utilizzo dei sistemi di IA a supporto, ma non in sostituzione, dell'attività svolta dagli avvocati**; - **formazione qualificata e qualificante degli avvocati per l'acquisizione delle competenze in materia di utilizzo dei sistemi di IA**; - controllo della tipologia dei dati e dei sistemi di addestramento dell'IA, anche sotto il profilo della autenticità della fonte e della legittimità del loro utilizzo; - controllo del risultato conseguente all'applicazione dei sistemi di IA; 1 - definizione dei principi di responsabilità, con diverse declinazioni, sia in relazione alla creazione e produzione dei sistemi di AI, che all'utilizzo degli stessi; - **divieto di provvedimenti derivanti ed elaborati totalmente da sistemi automatici per garantire il giusto processo**; - **obbligo di indicazione dei sistemi di IA utilizzati nel corso del procedimento e della decisione**; - **coinvolgimento dell'avvocato per la verifica, ove possibile, della validazione dei sistemi di AI nell'attività professionale e nei sistemi giuridici. Raccomandazione su deontologia dell'avvocato nell'utilizzo dell'intelligenza artificiale** Le delegazioni delle Avvocature dei Paesi del G7, in data 17 aprile 2024, riunite in Roma per la Presidenza italiana del G7 delle Avvocature, convengono sulla opportunità, compatibilmente con le rispettive legislazioni regolanti l'esercizio della professione forense: - **che l'avvocato che faccia uso di sistemi di intelligenza artificiale informi adeguatamente la parte assistita, ferma restando l'osservanza dei doveri etici e deontologici**; - **che gli organi di governance degli Avvocati siano coinvolti dai governi dei vari Paesi per perseguire l'obiettivo che i provvedimenti dei Giudici siano sempre il risultato di una valutazione umana ed imparziale per ogni singolo caso.**

Dobbiamo lavorare tutti/e insieme per superare queste sfide sì da poter *tornare a riveder le stelle*.