

A gentile richiesta

Attività lavorativa durante le vacanze: diritti e doveri

“Siamo venuti a conoscenza che un nostro dipendente ha prestato temporaneamente servizio per un'altra azienda durante i suoi giorni di vacanza. Possiamo rifiutarci di pagargli il salario afferente ai giorni di ferie per quel periodo?”

Il dipendente è di principio libero di gestire come meglio reputa i giorni di vacanza a cui ha diritto e di svolgere dunque le attività che preferisce. Ciononostante, non bisogna dimenticare che lo scopo delle vacanze è quello di riposare e recuperare le energie consumate nel corso dei prolungati periodi di lavoro, ritrovando la forma fisica e psichica migliore. Oltretutto, il lavoratore rimane sempre tenuto a salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro, per cui la libera scelta delle occupazioni durante le vacanze è limitata dal dovere di fedeltà (art. 321a cpv. 1 CO). In tale contesto, come deve comportarsi il datore di lavoro nel caso in cui venga a conoscenza del fatto che il dipendente ha lavorato temporaneamente presso un terzo durante i suoi giorni di vacanza (ad esempio per una settimana)? Può in particolare rifiutarsi di pagare il salario afferente quei giorni di

ferie? Secondo l'art. 321a cpv. 1 CO, il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro. La disposizione sancisce un duplice dovere del lavoratore, segnatamente quello di diligenza e quello di fedeltà. Sulla scorta del dovere di fedeltà, il dipendente deve salvaguardare i legittimi interessi del datore di lavoro durante tutto il corso del rapporto lavorativo, periodi di ferie inclusi. La violazione di questo dovere comporta la responsabilità contrattuale del dipendente, il quale sarà tenuto a risarcire il datore di lavoro in caso di danni. Con riguardo all'attività lavorativa presso un terzo durante le vacanze, il legislatore ha previsto una disposizione specifica. Si tratta dell'art. 329d cpv. 3 CO, secondo cui, se il lavoratore esegue durante le vacanze un lavoro remunerato per conto di un terzo, ledendo i legittimi interessi del datore di lavoro, questi può rifiutargli il salario delle vacanze o esigerne il rimborso. Vi è dunque un diritto di sanzione supplementare, il quale autorizza il datore di lavoro a trattenere il salario, rispettivamente a esigerne il rimborso. Secondo la dottrina e la giurisprudenza, gli interessi legittimi del datore di lavoro sono lesi nel momento in cui il lavoratore esegue durante le vacanze un lavoro concorrenziale a quello del datore di lavoro principale, rispettivamente nel caso in cui a causa del secondo lavoro il dipendente sia sovraccarico, non possa usufruire delle vacanze e di conseguenza la sua abilità lavorativa

al momento del rientro dalle vacanze sia compromessa. La questione deve pertanto essere analizzata di caso in caso, al fine di determinare se svolgendo attività remunerata presso un terzo il lavoratore stia ledendo o possa ledere i legittimi interessi del datore di lavoro.

Di conseguenza, posto di fronte a un dipendente che durante le sue ferie ha lavorato a titolo temporaneo (ad esempio per una settimana) presso un altro datore di lavoro, occorrerà verificare se l'attività svolta comporti o meno una lesione dei suoi interessi legittimi. Bisognerà chiedere al dipendente un chiarimento rispetto al tipo di attività prestata nel periodo di vacanza programmata e determinare se questa sia concorrenziale, rispettivamente se comporti un eccessivo sovraccarico per il lavoratore, svuotando le vacanze del loro scopo primario. Nel caso in cui, operato tale chiarimento, si giungesse effettivamente alla conclusione che con l'attività lavorativa presso un terzo durante i giorni di ferie il lavoratore abbia leso gli interessi legittimi dell'azienda, quest'ultima potrà giustificare l'applicazione dell'art. 329d cpv. 3 CO e trattenere il salario, rispettivamente pretendere il rimborso dal dipendente.

Avv. Simone Beraldi, Studio legale e notarile Delogo

Pagamento del salario durante le vacanze: Manuale 3.2.4.3

Giurisprudenza

Disdetta del contratto di lavoro con effetto immediato ad oltre 11 mesi dalla scoperta del grave motivo. *Sentenza del TAF A-4618/2021 del 18 aprile 2023.*

Ai sensi dell'art. 337 CO, ciascuna parte può disdire il contratto di lavoro con effetto immediato e senza alcun termine di preavviso qualora si verificano delle circostanze che rendono inesigibile la prorogazione della relazione contrattuale. Si reputano cause giustificative di una disdetta immediata soltanto violazioni o mancanze particolarmente gravi da parte del lavoratore, segnatamente una violazione importante o ripetuta degli obblighi contrattuali, così come un determinato comportamento o avvenimento che risulti incompatibile con la prorogazione del contratto. Per affermata giurisprudenza, la commissione di reati, specialmente se a danno della datrice di lavoro e/o a danno dei clienti, costituisce un valido motivo di disdetta immediata (TF 4A_625/2016, consid. 6.2). Tuttavia, anche in presenza di motivi gravi, la giurisprudenza prevede che il datore di lavoro debba reagire tempestivamente, subito dopo aver avuto conoscenza dei fatti posti alla base della disdetta immediata, dovendo quindi manifestare subito l'intenzione di porre fine al rapporto di lavoro (TF 4C.57/2007). Se il datore di lavoro non reagisce tempestivamente, allora la disdetta immediata, seppure di principio giustificata, potrebbe essere ritenuta intempestiva e quindi illecita. Nel caso qui in esame, un dipendente delle FFS ha commesso una serie di

reati finanziari contro l'impresa stessa e contro partner aziendali. Scoperto l'illecito, le FFS hanno sporto denuncia contro il dipendente per appropriazione indebita, truffa ed altri reati a carattere economico. Contestualmente, la datrice di lavoro ha sospeso il dipendente dall'attività lavorativa in attesa che la fattispecie venisse acclarata dalle autorità penali. Dopo 11 mesi dall'inoltro della denuncia, le FFS hanno infine disdetto il contratto di lavoro con effetto immediato ex art. 337 CO, proprio in relazione agli illeciti penali commessi dal lavoratore. Il lavoratore ha impugnato la disdetta dinanzi al TAF, ritenendo che la stessa fosse tardiva e dunque illecita, avendo la datrice di lavoro avuto piena conoscenza dei fatti ben 11 mesi prima della notifica della disdetta. Le FFS, dal canto loro, hanno sostenuto che il ritardo fosse dovuto al segreto istruttorio disposto dalle autorità penali, che avrebbe impedito alla datrice di lavoro di poter accertare in modo completo la gravità delle violazioni commesse dal dipendente. Infatti, il Ministero pubblico della Confederazione incaricato del caso aveva espressamente chiesto alla datrice di lavoro di non interrogare il dipendente in merito alle violazioni commesse, e ciò per evitare d'interferire nell'inchiesta. Il TAF, nella sua sentenza, ha dapprima ricordato come sia di principio lecito che il datore di lavoro attenda l'esito di un procedimento penale prima di disdire il contratto di lavoro ex art. 337 CO e ciò proprio per permettere una valutazione oggettiva e completa del caso. Inoltre, il TAF ha

anche rilevato come non possa essere rimproverato alla datrice di lavoro di essersi attenuta alla richiesta del Ministero pubblico della Confederazione, il quale aveva esplicitamente domandato alle FFS di non confrontarsi con il dipendente inquisito al fine di evitare un inquinamento delle prove. Di conseguenza, ha concluso il TAF, pur avendo la datrice di lavoro avuto modo di accedere agli atti del procedimento penale ben 6 mesi prima della disdetta con effetto immediato, potendo così acclarare la natura e la gravità delle violazioni, l'ulteriore attesa va ritenuta giustificata, proprio alla luce della richiesta dell'autorità penale. Il TAF ha dunque respinto il ricorso del lavoratore, confermando la liceità della disdetta con effetto immediato notificata ad 11 mesi dalla scoperta dei fatti rilevanti. Alla luce di quanto determinato dal TAF nella sentenza in esame, occorre ribadire come sia di principio lecito, per il datore di lavoro, attendere la fine di un procedimento penale prima di notificare la disdetta ex art. 337 CO, laddove la determinazione penale abbia una rilevanza nella decisione di disdire il contratto con effetto immediato. Ciò permette al datore di lavoro di evitare una disdetta ingiustificata con le conseguenze che ne derivano. Altresì giustificata risulta una disdetta immediata tardiva quando il datore di lavoro è soggetto ad un divieto di comunicare con il lavoratore, disposto dalle autorità penali e/o amministrative.

Avv. Christopher Jackson, LL.M, CAS

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Giugno 2023

Editoriale

L'intelligenza artificiale (AI) è al centro dell'interesse economico ed è oggetto di svariati dibattiti relativi al suo uso e, soprattutto, alla sua evoluzione ed alla sua interazione con l'intervento umano. Certamente è in grado di fornire all'azienda, quale che sia il suo campo operativo, innumerevoli vantaggi per la sua capacità di analizzare enormi quantità di dati in tempi limitati, e di assumere decisioni attraverso processi che è in grado essa stessa di perfezionare. Nella sua qualità di "strumento" supervisionato dalla persona ed utilizzato con senso critico, il quadro appare positivo. Nascono dubbi e perplessità quando il ruolo della "macchina" fa un salto di qualità nella sua funzione, interagendo in modo attivo ed in assenza di controllo. I problemi che si pongono sono di vario genere: ad esempio nel campo della responsabilità in caso di "comportamenti" anomali o forieri di azioni illegali. Quale la responsabilità del creatore dell'algoritmo, del "mancato" supervisore, o del robot che ha materialmente operato? Pensiamo poi ai programmi sempre più sofisticati di analisi e creazione di testi, di traduzione o simulazione del linguaggio e dei colloqui interpersonali, del contenzioso che può nascere in materia di diritto d'autore e di protezione della proprietà intellettuale. Per non dire di riconoscimento facciale e suoi utilizzi sociali, commerciali o di altro genere. Tutti campi in cui le normative in vigore faticano a trovare applicazione per la novità della materia, tanto che l'Unione Europea sta avviando un tentativo di regolazione ex novo. C'è chi ne contesta addirittura la natura quale "intelligenza", in quanto mancante del livello superiore di creatività e sensibilità, ma se un giorno la "macchina orwelliana" le acquisisse e le imponesse all'uomo? La materia è vastissima, non solo in termini giuridici, ed i prossimi anni vedranno sviluppi ancora maggiori e forse oggi imprevedibili.

Gian Luigi Trucco

All'interno:

- **AI ed aspetti legali**
- **A gentile richiesta / Attività lavorativa durante le vacanze: diritti/doveri**
- **Giurisprudenza / Ritardo nella disdetta immediata: il verdetto del TAF**

Competitività e innovazione

L'intelligenza artificiale in azienda

Intervista al Prof. Luca Maria Gambardella, professore ordinario presso la Facoltà d'Informatica dell'USI, pro-rettore per l'innovazione e le relazioni industriali e responsabile del primo Master in AI della Svizzera, co-fondatore della Società Artificialy SA.

Cosa considera inizialmente lo specialista AI nell'intervenire in azienda?

Lo specialista di intelligenza artificiale non deve mai partire dalla tecnica e dalle sue competenze specifiche. Come prima cosa deve capire dove sono le esigenze dell'azienda dal punto di vista della crescita di competitività, meglio se nel core business aziendale. Si parte quindi dall'identificare delle possibili aree di intervento e dai maggiori potenziali per la crescita. Successivamente, ma solo successivamente, la vera abilità dello specialista sta nell'individuare il problema più adatto per tecniche disponibili attualmente sul mercato, chiarendo se ci sono dati a disposizione, verificando le attese e le tempistiche richieste dal cliente. L'impresa che ci crede attiva questa fase di scouting e immediatamente il primo progetto. Cruciale resta la definizione dei KPI (key performance indicator) per misurare il successo del progetto. Talvolta anche sfruttare dei momenti di incontro tra gli specialisti di AI e alcuni reparti dell'azienda che presentano opportunità e problematiche può essere di aiuto, ma far passare questo processo come una attività lunga e ad alto livello di complessità non aiuta. L'ideale è trovare un primo problema di business e finanziare rapidamente lo sviluppo del primo prototipo, facendo capire che questa è la direzione da seguire senza tante esitazioni.

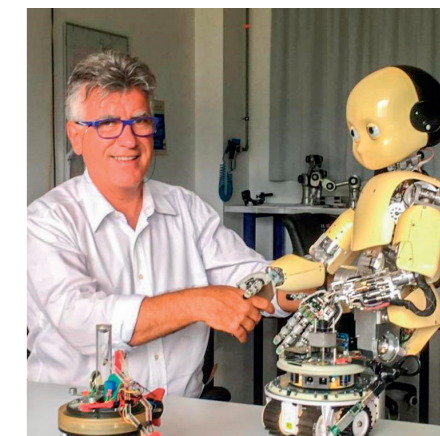
Quali requisiti deve possedere l'impresa per implementare programmi di AI?

Oggi le tecnologie di AI sono mature per risolvere molti problemi in azienda. A noi in Artificialy piace parlare di IA (Informatica Avanzata) nel senso che, quando funzionano bene, queste soluzioni sono poi dei programmi software ben fatti, efficienti e ben documentati. Oltre alla disponibilità dei dati è necessario avere almeno una figura aziendale che si rende disponibile al progetto (sono anche percentuali piccole)

sia per quello che riguarda la parte di dominio sul problema da trattare sia per quanto riguarda la pulizia e la verifica dei dati a disposizione. Partire con un progetto anche piccolo ma ben visibile in termini di ritorno economico è la migliore scelta.

Si rendono necessarie ristrutturazioni ed adattamenti per "accogliere" l'AI?

Talvolta, la soluzione di AI (ma questo vale per molti progetti nel campo della digitalizzazione e innovazione) non può essere inserita tout court nei processi dell'azienda, ma questi devono essere ripensati e riorganizzati. Si pensi al caso di generare dei flussi continui di dati o di come gestire al meglio le risposte del sistema. Ad esempio in un progetto relativo al calcolo della probabilità di disaffezione di un cliente si deve seguire una procedura di retention adeguata.



Quale percorso di formazione è necessario per i collaboratori?

Non dobbiamo immaginarci di arrivare con soluzioni che abbiano un livello di complessità tale da richiedere formazione aggiuntiva. L'azienda deve essere preparata a gestire l'innovazione in generale, fornendo competenza di dominio, strumenti di validazione e misura di dati. Ovviamente poi dipende dal tipo di soluzione. In certi casi specifici non guasta *segue a pag. 2* →

segue da pag. 1 →

L'intelligenza artificiale in azienda

un minimo di conoscenza tecnica, ma dobbiamo uscire dalla logica che sia l'azienda a fornire e suggerire la soluzione. L'azienda deve parlare di opportunità, di dove vuole crescere e di sfide da affrontare, lasciando allo specialista l'identificazione dei metodi e delle soluzioni. Aggiungo che recentemente un nostro cliente ci ha chiesto di fare una conferenza a tutti i suoi collaboratori su cosa sia l'AI e come può portare valore nell'azienda, raccontando a tutti i progetti avviati. In termini tecnici il personale dell'azienda che lavora con gli specialisti di AI si arricchisce da molti punti di vista.

A seconda dei settori, quali contributi particolari l'AI è in grado di fornire?

Attualmente si realizzano progetti in diversi settori: partendo dai puri dati di grande interesse si può operare sulla classificazione a partire da esempi reperibili nei data base aziendali (quindi con poca fatica). Il già menzionato "churn" (tasso di abbandono) dove classifichiamo la propensione del cliente a lasciare ad esempio la banca, lo smistamento automatico della posta elettronica, ma anche la classificazione di tipologie di documenti o di clienti che accedono alle pagine web o dell'e-commerce. Recentemente stiamo supportando clienti anche sulla stesura dei preventivi e sul monitoraggio dei pagamenti delle fatture (inclusa l'identificazione della "predisposizione" di alcuni clienti ai pagamenti ritardati). Grande lavoro viene svolto sulla parte testuale a partire da strumenti che sono vicini a ChatGPT ma che, ad esempio, adesso Artificialy fornisce in versione "on-premises", lasciando i dati sensibili direttamente sui siti dell'azienda. Altro tema di grande rilevanza è la gestione di immagini. Si possono rapidamente ricavare informazioni sulla qualità della produzione o sul fatto che un autista si stia addormentando o usi il telefonino, o contare il numero di persone che entra ed esce da un edificio. Questi metodi si possono anche utilizzare con la metodologia edge-computing che consente di non trasmettere le immagini ad un server esterno ma di elaborarle localmente trasmettendo solo i risultati, cosa molto utile anche per problemi di riservatezza dei dati. Nel mondo industriale si può utilizzare l'AI per fare ottimizzazione della logistica e dei processi ma anche per montare sulle macchine di produzione delle "intelligenze" capaci di fare manutenzione predittiva e di valutare la qualità della produzione. **L'impresa può poi "fare da sola" o deve mantenere collegamenti con specialisti esterni?**

La classica PMI si deve affidare a specialisti

esterni. Consigliamo alle PMI di approfittare di questi progetti per creare del know-how interno ma, a livello di soluzione, le ricette magiche ancora non ci sono e la preparazione della ricetta finale richiede uno specialista di "chimica" algoritmica e tecnica. Quello che trovo sempre un po' "pericoloso" è non dare continuità ai progetti. Le aziende virtuose che meglio approfittano della tecnologia sono quelle che attivano collaborazioni stabili e che lavorano per alimentarle con progetti uno dopo l'altro. Nei casi più virtuosi abbiamo visto la creazione di "Dream AI Team" con 2-3 persone lato azienda e 2-3 persone lato Artificialy che si occupano di tenere viva la pipeline dei progetti e, più in generale, di supportare la trasformazione digitale dell'azienda.

Con la capacità di elaborare grandi quantità di dati, l'AI può essere per l'impresa anche strumento di marketing e di relazione con la clientela?

Come menzionato precedentemente, l'AI può stare a supporto del marketing e delle relazioni con i clienti. Da una parte può supportare ad identificare le migliori modalità di interazione, selezionando i clienti più adatti a certe campagne di marketing. A supporto abbiamo strumenti molto sofisticati per la previsione del "futuro" a partire da dati storici: trend, stagionalità, prezzi dei prodotti, consumi, budget, fatturato e altro ancora. Diventa molto richiesta l'attivazione di strumenti di ChatBot (software che simula una conversazione umana) a partire da documenti aziendali e da pagine web. Resta interessante anche l'attività legata alle risorse umane che deve sfruttare strumenti di AI per supportare la selezione del personale, soprattutto per la definizione delle short list o dei profili più interessanti.

Qualche esempio pratico di "interventi" e soluzioni...

Presentiamo qualche caso concreto di utilizzo dell'intelligenza artificiale: partiamo da una multinazionale che produce macchine a taglio laser. Il problema che l'azienda vuole risolvere riguarda il settaggio dei parametri di produzione. Questa operazione richiede una buona (meglio ottima) conoscenza tecnica della macchina e dei materiali utilizzati per il taglio. L'operatore non esperto fa molte prove (sprestando tempo e materiale) e non sempre il risultato è simile a quello di un operatore con esperienza. L'obiettivo del progetto (la soluzione è in produzione) è stato di cambiare la prospettiva dell'operatore. Non gli si chiede più di lavorare nello spazio delle configurazioni dei parametri ma di lavorare nello spazio (a lui più consono) della qualità dei pezzi prodotti. Partendo da un settaggio iniziale, spesso già proposto dalla casa produttrice, l'AI propone in automatico i parametri di taglio per cinque pezzi. L'operatore giudica

la qualità dei pezzi e li ordina da quello venuto meglio a quello venuto peggio e passa questa informazione all'AI. L'intelligenza artificiale propone altri cinque tagli, e di solito, al terzo gruppo di tagli ha trovato i parametri ottimali per la produzione. Un campo diverso riguarda una azienda informatica che attiva dei ticket a valle dell'invio di email da parte dei collaboratori/utenti esterni. Fino all'introduzione dell'AI queste email venivano lette da un operatore che decideva quale reparto aziendale doveva processare la domanda. La disponibilità di dati storici relativi a questo tipo di assegnamento permette ad un algoritmo di AI di "imparare", in maniera automatica dai dati stessi, come classificare le richieste in entrata assegnandole all'operatore dedicato. Le prestazioni sono dell'ordine del 95% dei casi classificati in maniera corretta con un ordine di grandezza delle possibili classi di ticket che supera il centinaio. Altro caso riguarda un'azienda che vende pacchetti di prestazioni su base annuale ai propri clienti. I clienti mantengono delle relazioni durante l'anno con l'azienda stessa e da queste relazioni l'azienda vorrebbe capire se ci sono dei segnali deboli che indicano la propensione del cliente a non rinnovare o addirittura ad andarsene. Ovviamente guardando il singolo cliente o pochi clienti la comprensione del fenomeno è complessa, ma l'AI può processarne migliaia di casi (di cui sa il risultato a fine anno) individuando in automatico le possibili cause di abbandono. Ultimo, ma non per rilevanza, una azienda di servizio che utilizza l'AI per prevedere il fatturato dei prossimi trimestri. A partire dai dati storici e di mercato l'AI supporta il processo di stima dei valori fornendo in aggiunta un indice di confidenza sulle previsioni.

AI come processo dinamico anche per l'impresa...

L'intelligenza artificiale deve entrare a far parte della palette delle possibili soluzioni da adottare in azienda. Il processo avrà successo quando veramente parleremo di informatica avanzata e di soluzioni che funzionano. A quel punto l'AI sarà ben integrata nei processi e nelle soluzioni e si valuteranno più rapidamente i pregi, i benefici e si criticheranno in maniera costruttiva le situazioni di insuccesso.

IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.
Editore: Boss Editore SA
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco
Hanno collaborato: Luca Maria Gambardella, Prisca Quadroni-Renella, Simone Beraldi e Christopher Jackson
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

AI ed aspetti legali

Intervista all'Avv. Prisca Quadroni-Renella, CEO di AI Legal & Strategy Consulting di Zurigo

Quando l'AI entra in azienda, può generare "problemi" anche di natura legale oltre che strutturale?

Absolutamente, l'introduzione dell'intelligenza artificiale può porre sfide sia legali che strutturali. Dal punto di vista legale, le aziende devono gestire, ad esempio, la protezione dei dati, i diritti dei dipendenti, le questioni di responsabilità e la conformità normativa. L'azienda dovrà valutare, internamente ed esternamente, l'impatto dell'introduzione della soluzione AI scelta e come questi aspetti legali sono rilevanti. Dal punto di vista strutturale, devono affrontare l'integrazione con i sistemi esistenti, affrontare le eventuali lacune di competenze, gestire il cambiamento organizzativo, gestire le implicazioni etiche e gestire i costi associati all'implementazione dell'AI. Pertanto, una strategia di AI accuratamente elaborata, che includa sia la consulenza legale che una valutazione della preparazione strutturale, è fondamentale per garantire un'introduzione dell'AI di successo.

Spesso l'impresa opera anche con consulenti o specialisti esterni: come si configura il rapporto, anche in termini di responsabilità, ad esempio quando certe attività fossero date in outsourcing?

Quando un'azienda si avvale di consulenti o specialisti esterni, il rapporto è solitamente definito da accordi contrattuali. Se ciò coinvolge applicazioni di AI, c'è un ulteriore livello di complessità dovuto alla natura stessa dell'AI.

Possono sorgere domande sulla responsabilità o la proprietà e sicurezza dei dati. Questi sono tutti aspetti che le aziende devono affrontare e sottolineano l'importanza di avere accordi contrattuali solidi. Questi richiedono una comprensione approfondita dell'AI, delle sue capacità e limitazioni, e del potenziale impatto nell'azienda.

Questo consente alle parti contraenti di definire chiaramente i termini e le condizioni della collaborazione. Inoltre, conoscere i limiti dell'AI aiuta a prevenire aspettative irrealistiche o richieste impraticabili, riducendo così il potenziale per conflitti e malintesi.

L'AI è un processo dinamico, spesso soggetto ad autoevoluzione, machine learning, ampliamento progressivo degli spazi operativi. Vi sono aspetti legali in tutto questo?

Sì, la natura dinamica dell'AI comporta considerazioni legali uniche. Queste possono includere problemi di protezione

dei dati, problemi di proprietà intellettuale relativi agli algoritmi e potenziali problemi di responsabilità in caso di danni. Tuttavia, non viviamo in un vacuum legale. Esistono già numerose norme che affrontano questi aspetti, tra cui leggi sulla protezione dei dati, sul diritto d'autore, sulla responsabilità del prodotto e sulla non-discriminazione. Queste leggi possono essere applicate ai casi legati all'AI, nonostante non siano state scritte speci-



ficamente per essa. Inoltre, a breve l'Unione Europea emanerà un atto legislativo specifico per l'AI, noto come "AI Act". Questo atto stabilirà regole chiare per l'uso dell'AI e mira a garantire che l'AI sia utilizzata in modo che rispetti i diritti fondamentali dei cittadini e favorisca la fiducia nel sistema. Le disposizioni includono requisiti di trasparenza, affidabilità e responsabilità, e prevedono sanzioni per le violazioni. Questa legislazione segna un passo importante verso la creazione di un quadro giuridico robusto e specifico per l'AI. Quindi, mentre l'AI è dinamica e in continua evoluzione, il quadro normativo è anch'esso in evoluzione per tenere il passo con queste innovazioni.

Macchina e supervisione umana. Nel rapporto con collaboratori, clienti, fornitori ed altri stakeholders, come si configurano gli eventuali aspetti della responsabilità in caso di "incidenti"?

In un contesto di impiego di sistemi AI, è fondamentale sottolineare che l'operatore ha una responsabilità primaria. Se l'AI, ad esempio, commette un errore che porta a un incidente, la responsabilità può ricadere sull'operatore, in particolare se non ha applicato la dovuta cura o supervisione. Nonostante l'AI possa raggiungere una notevole precisione, può sempre commettere errori anche grossolani a causa di dati di input errati, pregiudizi appresi (bias) o lacune nel suo algoritmo. Inoltre, l'AI può

essere vulnerabile ad attacchi esterni. Un operatore non può affidarsi ciecamente all'AI, perché potrebbe essere considerato responsabile in caso di incidenti. Inoltre, è fondamentale la formazione delle persone coinvolte e un monitoraggio dei sistemi impiegati. Pertanto, è essenziale avere linee guida chiare sulla responsabilità dell'AI e un adeguato processo di supervisione umana.

La nuova Legge sulla protezione dei dati può interferire con le attività legate all'AI?

Sì, la nuova legge svizzera sulla protezione dei dati avrà un impatto sull'uso dell'AI.

Impone, ad esempio, un'adeguata informazione in merito al trattamento dei dati personali, la minimizzazione di questi dati, la limitazione delle finalità e richiede trasparenza quando l'AI viene utilizzata a fini decisionali.

Le attività di elaborazione ad alto rischio, come la profilazione, richiedono una valutazione dell'impatto sulla protezione dei dati. Inoltre, la nuova legge regola il trasferimento dei dati personali al di fuori della Svizzera, aspetto che molte ditte dimenticano quando si affidano ad operatori stranieri seppur presenti in Svizzera.

Un altro aspetto che molte ditte sottovalutano è l'anonimizzazione, vista come la soluzione per bypassare l'applicazione di questa legge. Infatti, la re-identificazione dei dati personali è diventata, grazie all'AI, estremamente più facile. È fondamentale che le aziende bilancino questi requisiti legali con la necessità di impiegare sistemi AI.

C'è qualche breve esempio di situazioni aziendali "critiche" particolarmente interessanti?

Sì, un paio di situazioni critiche includono il bias dell'AI e la supervisione umana. Se un bias non identificato in un sistema AI porta a una discriminazione, ciò può danneggiare la reputazione di un'azienda e provocare un'azione legale.

Questo è accaduto con uno strumento di reclutamento AI che ha favorito i candidati di sesso maschile. Per quanto concerne la supervisione umana, se non viene adeguatamente implementata, è come non averla.

È quanto successo nei Paesi Bassi, dove gli impiegati dello Stato avevano, perché non formati correttamente, seguito ciecamente la segnalazione del sistema AI di una potenziale truffa, avviando procedure penali ingiuste contro migliaia di persone con conseguenze persino tragiche.