



ARTICOLO 417 | Responsabilità professionale e controllo umano

Il colloquio di lavoro e la classificazione automatica

Michele Argenziano | Testo preparato il 4 ottobre 2026

Un'organizzazione usa un punteggio per selezionare candidati senza esaminare il contesto. Propongo una verifica specifica di criteri, dati e regole applicabili prima dell'uso.

Nell'esempio, un percorso discontinuo viene interpretato negativamente senza conoscere le ragioni. La proposta non è sostituire un algoritmo con intuizioni incontrollate.

È rendere la decisione comprensibile, pertinente e contestabile attraverso procedure appropriate. Un punteggio non dovrebbe chiudere automaticamente l'accesso a un'opportunità senza un processo competente che ne valuti limiti e conseguenze.

Fonti di inquadramento

NIST - AI Risk Management Framework 1.0 (2023) e Generative AI Profile (2024)