



RASSEGNA STAMPA

a cura dell'Ufficio Relazioni Stampa di Federmanager

26 febbraio 2026

INDICE

FEDERMANAGER

24/01/2026 Radio Economy 10:00	8
10:00 - INTERVISTE - L'intelligenza artificiale e la selezione del personale	
12/02/2026 24plus.ilsole24ore.com 11:02	9
Correggere i bias negli algoritmi per la parità di genere	
25/02/2026 polibachronicle.poliba.it 16:02	11
L'Intelligenza artificiale, se non governata, rischia discriminazioni nella selezione del personale	
12/02/2026 avvenire.it 11:02	14
L'inclusione passa anche dall'intelligenza artificiale	
22/01/2026 codirp.it 15:01	17
Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 citynotizie.it 12:01	20
Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 entilocali-online.it 12:01	24
Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
23/01/2026 Il Quotidiano del Sud - Calabria - Catanzaro	27
Selezione del personale e IA I rischi nello studio curato dall 'Unical	
23/01/2026 giornaledellumbria.com 10:01	28
Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
23/01/2026 Il Quotidiano del Sud - Cosenza	31
Selezione del personale e IA I rischi nello studio curato dall 'Unical	

22/01/2026 ugualmenteabile.it 12:01	32
Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 adnkronos.com 00:01	35
Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 Il Sannio Quotidiano.it 12:01	38
Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 ilmessaggero.it 17:01	41
Ia, studio su bias di genere: "Se non governata, rischio amplificazione discriminazioni in selezione del personale"	
22/01/2026 Leggo.it 00:01	43
Ia, studio su bias di genere: «Se non governata, rischio amplificazione discriminazioni in selezione del personale»	
22/01/2026 Quotidiano di Bari.it 12:01	46
Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 Quotidiano di Foggia.it 13:01	49
Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 Vivere Italia 00:01	52
Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 affaritaliani.it 14:01	55
Federmanager: presentati i risultati della ricerca sull'IA nel recruiting tra innovazione e rischio di bias	
22/01/2026 lagazzettadelmezzogiorno.it 00:01	59
Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 comunicazioneitaliana.it 13:01	62
Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	

22/01/2026 padovanews.it 00:01	65
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
23/01/2026 qds.it 02:01	68
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 olbianotizie.it 14:01	71
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 economymag.it 16:01	75
Federmanager e l'AI per la selezione del personale: una nuova svolta è possibile?	
22/01/2026 economymag.it 14:01	77
IA e recruiting: i rischi dei bias di genere nei processi di selezione	
22/01/2026 edunews24.it 16:01	80
Intelligenza artificiale, rischio di amplificazione delle discriminazioni di genere nei processi di selezione del personale	
24/02/2026 zonafrancanews.info 09:02	83
L'IA opportunità contro i divari di genere	
22/01/2026 giornaleinfocastelliromani.it 13:01	84
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 granpaese.eu 13:01	87
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 ildenaro.it 00:01	90
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 ilfattonisseno.it 13:01	93
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	

22/01/2026 ilfoglio.it 00:01	96
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 ilgiornaledelpiemonteedellaliguria.it 14:01	99
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 ilgiornaleditalia.it 00:01	102
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 ilpopolano.com 12:01	105
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 lafrecciaweb.it 13:01	108
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 laragione.eu 18:01	111
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 lospecialegiornale.it 14:01	114
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 mantovauno.it 14:01	118
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 meridiananotizie.it 12:01	121
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 nonsolocalcio.news 12:01	124
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 Notizie.it 14:01	127
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	

23/01/2026 oggitreviso.it 00:01	130
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale.	
22/01/2026 periodicodaily.com 12:01	133
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 sulpanaro.net 00:01	136
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
29/01/2026 comunicareilsociale.com 10:01	139
Parità di genere leva strategica per la competitività. Concluso il forum nazionale	
22/01/2026 unmondoditaliani.com 12:01	142
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 vipiu.it 14:01	145
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 webmagazine24.it 13:01	148
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	
22/01/2026 zerounotv.it 13:01	151
Federmanager, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale	

FEDERMANAGER

51 articoli

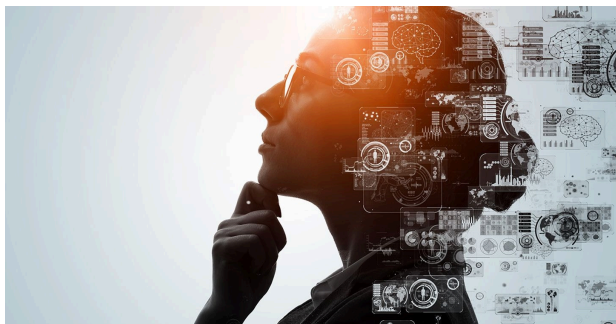
10:00 - INTERVISTE - L'intelligenza artificiale e la selezione del personale

Durata: 00:15:50 - Tags: Attualità

IA e selezione del personale, l'indagine di FEDERMANAGER. In collegamento Valter Quercioli, presidente di FEDERMANAGER.

Correggere i bias negli algoritmi per la parità di genere

LINK: <https://24plus.ilsole24ore.com/art/correggere-bias-algoritmi-la-parita-genere-AIHOkqMB>



Correggere i bias negli algoritmi per la parità di genere Affrontare il tema della parità di genere nel campo dell'intelligenza artificiale è quantomai attuale e fondamentale visto che l'Ai è il più importante game changer. Capace di cambiare equilibri e... Affrontare il tema della parità di genere nel campo dell'intelligenza artificiale è quantomai attuale e fondamentale visto che l'Ai è il più importante game changer. Capace di cambiare equilibri e prospettive, comporta notevoli rischi ma offre anche, a chi ha le competenze per usarla, straordinarie opportunità. Le policy all'interno di aziende e istituzioni per promuovere l'uguaglianza di genere sono state definite in un contesto in cui l'intelligenza artificiale non esisteva o era marginale rispetto a oggi. Bisogna, innanzitutto, chiedersi, dunque, se tali policy abbiano o meno prodotto risultati adeguati. Alcuni segnali suggeriscono come

ci sia ancora tanta strada da fare: le quote di genere nei board delle società quotate non hanno prodotto un riequilibrio nei ruoli apicali, dove le donne restano una minoranza (solo il 2,2% tra gli amministratori delegati e il 3,5% tra i presidenti, secondo Consob); le donne rappresentano inoltre appena il 22% dei dirigenti (dati Osservatorio 4.Manager). In un contesto già caratterizzato da disparità, l'impatto dell'Ai rende la situazione ancora più complessa. Nel settore dell'intelligenza artificiale, infatti, la presenza femminile è ridotta: solo il 22% dei professionisti del mondo Ai sono donne, secondo quanto riportato dal Global Gender Gap Report del World Economic Forum. È quindi indispensabile aggiornare policy e pratiche, guardando sia alla situazione attuale sia in prospettiva. Nell'uso dell'Ai è poi insito un ulteriore rischio per la parità di genere: riguarda

l'amplificazione, come estesamente descritto in questo libro, dei bias sessisti, compromettendo l'equità del sistema. Le Ai generative, infatti, lavorano su testi e database accumulati nel tempo che riflettono la storia e la cultura, quindi includono bias di genere significativi. Occorre, dunque, introdurre consapevolmente un de-bias negli algoritmi, per evitare che si arrivi a prendere decisioni sbagliate e inique. Farlo a posteriori, analizzando un output già generato dall'Ai, è molto più difficile, perché è più complicato risalire all'intera catena cognitiva dell'algoritmo. Resta comunque fondamentale intervenire, perché se l'Ai lavora liberamente sui contenuti esistenti può aumentare i pregiudizi e gli stereotipi. La soluzione per contrastare i bias di genere va anche ricercata incentivando la partecipazione delle donne nell'area dell'intelligenza artificiale in modo, tra l'altro, da garantire una

maggiore diversità tra data scientist e programmatori. Per far questo occorre aumentare la quota di donne nella più ampia area delle discipline e carriere Stem, non in modo sporadico come accaduto finora ma con azioni mirate e politiche strutturate. Servono, ad esempio, reclutatori degli istituti scientifici nelle scuole medie e primarie, reclutatori delle università Stem nelle scuole superiori, con l'obiettivo di intercettare giovani talenti femminili e spiegare loro come queste discipline non siano affatto precluse alle donne. Tutt'altro. Una parte della risposta al numero ancora esiguo di donne oggi nell'AI probabilmente potrebbe arrivare dal fatto che tutte le università, anche quelle a vocazione sociale, stanno introducendo sempre più contenuti Stem: matematica, statistica, geometria. Questa "commistione" di competenze renderà il percorso di studi più trasversale, riducendo il problema della sottorappresentazione femminile nell'intelligenza artificiale. Cruciale, poi, intervenire a livello culturale perché il problema della parità di genere affonda le sue radici nella storia e nella cultura. Il film *Il diritto di contare* narra la storia di tre donne

afroamericane, Katherine Johnson, Dorothy Vaughan e Mary Jackson, che lavorarono come matematiche per la Nasa negli anni '60, fornendo calcoli a mano cruciali per le prime missioni spaziali, compresa la missione Apollo. Nonostante la segregazione razziale e di genere dell'epoca, queste donne contribuirono in modo determinante al successo della corsa allo spazio. Abbiamo oggi bisogno di riconoscere e ricordare queste storie: riconoscere e valorizzare il ruolo e il talento femminile. Le donne non sono l'unica categoria esposta ai rischi dell'AI. Spostandoci sul tema generazionale, solo per dirne una, molte mansioni che erano tradizionalmente affidate ai lavoratori junior oggi si rivelano svolte in maniera più veloce ed efficace dall'intelligenza artificiale. Ciò riduce o preclude in alcuni casi l'accesso dei giovani al mondo del lavoro e la possibilità di sviluppare le competenze di base, necessarie per poi crescere nella carriera. Coloro che vengono assunti, in minor numero rispetto al passato, vengono dunque più facilmente spostati subito su attività strategiche, ma così si genererà alla lunga un gap di leadership: in futuro si restringerà, cioè, la pipeline di persone

qualificate da cui attingere i leader. Alcune organizzazioni stanno adattando già oggi il loro modello di leadership per evitare questi rischi, altre sono più lente, altre ancora non ci riescono per niente. Nel contesto appena descritto, vanno poi tenuti in conto altri due fenomeni legati all'uso acritico dell'intelligenza artificiale. Il primo riguarda la creazione di "bolle creative": all'interno di domini specifici nascono cioè delle bolle di informazione che limitano la ricerca di soluzioni innovative. Alla fine, si tende a convergere verso soluzioni identiche non perché siano necessariamente le migliori, ma perché il set cognitivo e informativo di partenza diventa sempre più uniformato, riducendo la diversità. E invece l'innovazione e la creatività si alimentano proprio grazie alla diversità e all'incrocio tra elementi differenti. La diversità e, nello specifico, la maggiore partecipazione delle donne, rappresentano un antidoto anche contro le bolle che l'AI tende a creare. Rettore della Luiss Guido Carli

L'Intelligenza artificiale, se non governata, rischia discriminazioni nella selezione del personale

LINK: <https://polibachronicle.poliba.it/l'intelligenza-artificiale-se-non-governata-rischia-discriminazioni-nella-selezione-del-personale/>



L'Intelligenza artificiale, se non governata, rischia discriminazioni nella selezione del personale Leonardo Legrottaglio L'intervista di Poliba Chronicle. Lo studio di Poliba e UniCalabria presentato a Roma 25 febbraio 2026 È stato presentato a Roma, nelle scorse settimane, uno studio curato dal Politecnico di Bari e dall'Università della Calabria dedicato all'Intelligenza Artificiale applicata al reclutamento del personale. La presentazione è stata organizzata dalla Fondazione **Federmanager**, dal Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e promossa dalla Fondazione Magna Grecia. L'iniziativa è una delle tappe del progetto nazionale "Privacy Tour" che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. Con il titolo: "Intelligenza artificiale e bias (pregiudizi) di genere nel reclutamento del personale", ha posto diverse questioni sul piano etico e dei processi che l'IA

ha introdotto per la selezione e reclutamento del personale. Di particolare rilievo, nell'ambito dello studio, è stato il contributo del gruppo di ricerca del Politecnico di Bari (PoliBa), di cui fanno parte i docenti di ingegneria, Pierpaolo Pontrandolfo, Barbara Scozzi e Francesco Paolo Lagrasta. Per saperne di più, "Poliba Chronicle" ha intervistato Pierpaolo Pontrandolfo, professore ordinario di Ingegneria economico-gestionale, e Francesco Paolo Lagrasta, professore a contratto e ricercatore. Professor Pontrandolfo, lo studio a quale tipologia di selezione di personale si rivolge? Lo studio presentato affronta il tema dell'integrazione delle intelligenze artificiali nei processi di selezione del personale. Il mondo delle risorse umane si trova in una fase molto delicata che vede emergere spinte contrastanti: da un lato l'efficienza offerta dall'implementazione di strumenti di intelligenza

artificiale, dall'altro il rischio di diffondere e amplificare stereotipi e pregiudizi attraverso gli stessi strumenti. Il nostro lavoro contribuisce a mettere in luce le variabili organizzative in gioco, con particolare attenzione ai valori, alla cultura e alle percezioni degli addetti alle varie fasi dei processi di selezione, come la redazione degli annunci, la selezione dei curricula e la conduzione delle interviste. Prof. Lagrasta, quali sono i rischi, ma anche i vantaggi, emersi nell'applicazione dell'IA a tale ambito di selezione? I rischi associati ad un uso inconsapevole delle intelligenze artificiali in questi ambiti sono legati alla propagazione e alla diffusione di stereotipi e pregiudizi. Immaginiamo l'Intelligenza Artificiale come un bambino che assorbe e apprende tutto quello che gli viene somministrato: se i dati con cui addestriamo i modelli di IA escludono sistematicamente

determinate categorie, l'IA riproporrà quel pattern, considerandolo corretto. Si rende quindi necessario, ora più che mai, diffondere una cultura della consapevolezza tanto dei potenziali rischi cui l'IA ci espone, quanto degli stereotipi e dei pregiudizi che i dati conservano, quale specchio di assetti culturali discriminanti. Il nostro lavoro si è focalizzato in particolare sul tema degli stereotipi di genere. Proprio da questo punto di vista, l'IA mostra la sua doppia natura: da un lato può agire come potenziale amplificatore e diffusore di scelte e rappresentazioni sessiste, ma, se progettata, istruita e governata con criteri rigorosi, può anche diventare uno strumento operativo per riconoscere, misurare e ridurre la presenza di bias nei contenuti e nei processi decisionali. L'Intelligenza Artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'IA a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'IA prende decisioni. Ma oggi è così? (Pontrandolfo): Il quadro culturale, normativo e organizzativo in cui l'intelligenza si inserisce è eterogeneo e complesso. Il grado di consapevolezza relativo al ruolo e alle potenzialità dell'IA può

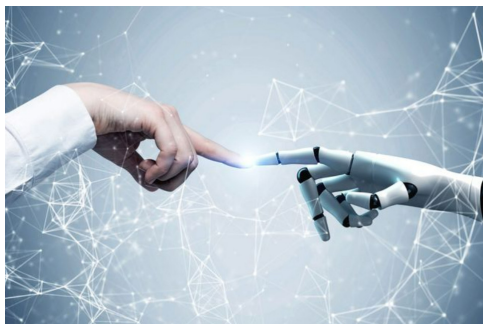
differire in modo significativo, anche all'interno della stessa organizzazione. In tal senso, è necessario che le imprese assumano un impegno alla formazione del personale, affinché aumentino conoscenza e consapevolezza su tali temi. L'IA votata al lavoro, non è solo di un'evoluzione tecnologica ma una vera e propria "infrastruttura civile" capace di influire sulla soglia decisiva della cittadinanza che sottende il livello di libertà. Una grande responsabilità con immancabili pregiudizi? (Lagrasta): Il fatto che l'IA venga integrata a livello infrastrutturale pone un problema di invisibilizzazione. Pensiamo di passeggiare in una città: ne apprezziamo i monumenti, le architetture, le attività commerciali, i panorami. Tuttavia, difficilmente la nostra attenzione si posa sugli elementi infrastrutturali che permettono a quella stessa città di esistere: tralicci, fognature, cavi. L'infrastruttura diventa manifesta solo in caso di disastri e problemi oramai radicati. Con l'IA corriamo un rischio simile: divenire "dipendenti" da sistemi che rivelano le proprie debolezze quando è ormai troppo tardi. Ciò non si deve tradurre in una sfiducia generale verso

queste tecnologie, quanto più in un approccio consapevole e attento alle stesse. Un dato particolarmente significativo dello studio presentato riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di IA nei processi di selezione. Perché questa scarsa propensione? (Pontrandolfo): Il dato cui si fa riferimento si presta ad una lettura alternativa: non parlerei di scarsa propensione, quanto più di scarsa consapevolezza. Molti e molte di noi utilizzano spesso strumenti di intelligenza artificiale anche senza saperlo. L'IA non è solamente il chatbot cui chiediamo consigli: l'intelligenza artificiale è presente in molti degli strumenti che utilizziamo, nei siti che visitiamo, nelle applicazioni che installiamo sui nostri smartphone. È molto probabile che anche i manager delle risorse umane intervistati abbiano sottostimato l'adozione di strumenti IA semplicemente perché, molto spesso, tali strumenti risultano integrati nei software e ciò non è trasparente verso gli utenti. Allo stesso tempo se da un lato si ammette l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi

quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Che ne pensa? (Lagrasta): Esiste una ampia e ricca letteratura scientifica nel merito di come aspetti apparentemente marginali possano influenzare i risultati dei processi di selezione del personale. Per quanto non esistano soluzioni semplici al problema dei bias di genere, la nostra ricerca contribuisce a dimostrare come a maggiori livelli di sessismo corrispondano maggiori livelli di negazione dell'esistenza di queste problematiche. Negare che un problema esista è, indubbiamente, il primo passo per non risolverlo. Lo studio, inoltre, propone un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, trattando l'IA non come "intelligenza neutrale" ma come agency che produce effetti e richiede regole e controlli verificabili lungo tutto il ciclo di vita del sistema per approdare ad una prospettiva di convergenza verso standard e regole capaci di spingere organizzazioni e fornitori a "progettare per includere" invece di intervenire e c o r r e g g e r e s u c c e s s i v a m e n t e .

L'inclusione passa anche dall'intelligenza artificiale

LINK: https://www.avvenire.it/economia/lavoro/inclusione-passa-anche-dallintelligenza-artificiale_104191



L'inclusione passa anche dall'intelligenza artificiale. Una ricerca sostenuta da **Federmanager** mette al centro il fattore umano: l'Ia se non governata rischia di amplificare le discriminazioni di genere nel reclutamento. Formazione continua e adozione di politiche inclusive possono rimettere al centro il fattore umano anche nel reclutamento del personale. Contrastare i pregiudizi di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'Ai Act europeo, è garantire che l'Ia-Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. L'Ia sta infatti ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei

processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, però, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria "infrastruttura civile" in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. È quanto emerge dallo studio Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale, curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con

il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati a Roma durante il convegno Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva, organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager delle Risorse umane, imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale Privacy Tour, promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e Centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei

processi organizzativi. "L'Ia non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone - spiega Ammirato - ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni". Ecco perché per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di Ingegneria Gestionale, "è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio". Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Ia: solo il 13% dei

partecipanti al sondaggio dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future: la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come degli elementi - quali l'aspetto fisico, il tono di voce o la rigidità - continuo a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. "È quantomai necessario immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana - dichiara Nino Foti,

presidente della Fondazione Magna Grecia -. L'innovazione, per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro". "L'Ia rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute - dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** -. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza Artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo". "Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In Fs siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'Ia fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti", conclude Valeria Rizzo, Group Learning & Integration Office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. © RIPRODUZIONE RISERVATA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.codirp.it/adn-kronos/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria

e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza

artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio

riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che

consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è

impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://citynotizie.it/canali/lavoro/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale Redazione (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato

dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico

della ricerca: 'L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente

significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza,

puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice Valter Quercioli, presidente di Federmanager - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo Federmanager

Minerva, Federmanager è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore

capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. - - lavoro/professionistiwebinfo@adnkronos.com (Web Info) - pubblicità - **Federmanager**, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale - Advertisement - - pubblicità -

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.entilocali-online.it/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale Admin (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato

dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico

della ricerca: 'L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente

significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza,

puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice Valter Quercioli, presidente di Federmanager - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo Federmanager

Minerva, Federmanager è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

■ LA RICERCA Presentato il rapporto sull'uso dell'intelligenza artificiale Selezione del personale e IA I rischi nello studio curato dall'Unical

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale rischia di amplificare discriminazioni di genere anche in relazione al tema della selezione del personale.

Ad analizzare questo problema con numerie dati uno studio curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. "Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale" è il titolo della ricerca.

I risultati sono stati presentati ieri a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva, organizzato da Federmanager in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle im-

plicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment.

Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale "Privacy Tour", promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: «L'intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma

uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Intelli-

genza artificiale a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni». Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni.

Se non adeguatamente governata, l'Intelligenza

**Ammirato:
non è affatto un
decisore neutrale**



L'ingresso dell'Unical

artificiale rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria infrastruttura civile in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale.

In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche.



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://giornaledellumbria.com/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale Di: Adnkronos Del: 23 Gennaio 2026 (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie

esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour',

promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: "l'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni". Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale

presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, "è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio". Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie

scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. "E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il

futuro del lavoro". "L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo". "Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza,

supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti", aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. Adnkronos

■ LA RICERCA Presentato il rapporto sull'uso dell'intelligenza artificiale

Selezione del personale e IA

I rischi nello studio curato dall'Unical

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale rischia di amplificare discriminazioni di genere anche in relazione al tema della selezione del personale.

Ad analizzare questo problema con numeri e dati uno studio curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. "Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale" è il titolo della ricerca.

I risultati sono stati presentati ieri a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva, organizzato da Federmanager in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle im-

plicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment.

Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale "Privacy Tour", promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: «L'intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma

uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Intelli-

**Ammirato:
non è affatto un
decisore neutrale**

genza artificiale a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni». Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni.

Se non adeguatamente governata, l'Intelligenza



L'ingresso dell'Unical

artificiale rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria infrastruttura civile in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale.

In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche.



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://ugualmenteabile.it/2026/01/22/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria

e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza

artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio

riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che

consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è

impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

sfida futura, in linea con l'AI
act europeo, è garantire
che l'Intelligenza artificiale
diventi una leva di equità,
supportando la leadership
umana senza mai sostituirla
integralmente nelle
decisioni che riguardano
dignità e talento delle
p e r s o n e . - -
lavoro/professionistiwebinfo
@adnkronos.com (Web
Info)

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: https://www.adnkronos.com/lavoro/professionisti/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale_5RwczSK...



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale Il presidente **Valter Quercioli**: "Un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute" Redazione Adnkronos 22 gennaio 2026 | 13.52 LETTURA: 5 minuti L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto

sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle

implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino

un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot':

ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a

imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.ilsannioquotidiano.it/2026/01/22/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale Robot Adnkronos Roma, 22 gen. (Labitalia) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato

dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico

della ricerca: 'l'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente

significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza,

puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice Valter Quercioli, presidente di Federmanager - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo Federmanager

Minerva, Federmanager è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

Ia, studio su bias di genere: "Se non governata, rischio amplificazione discriminazioni in selezione del personale"

LINK: https://www.ilmessaggero.it/tecnologia/news/ia_bias_genere_fedemanager_fondazione_magna_grecia-9313726.html

Ia, studio su bias di genere: "Se non governata, rischio amplificazione discriminazioni in selezione del personale" Redazione Web L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'IA rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'IA può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. Ia, nuova ricerca sui bias di genere È quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del

personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'IA nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager Hr (Risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'IA nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'IA applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato,

responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza Artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'IA a decidere al posto delle persone - aggiunge Ammirato - ma sono le persone a decidere come l'IA prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. La relazione Ecco perché per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di Ingegneria Gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'IA perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il

rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di IA nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Le conclusioni 'È quantomai necessario immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana', dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia. 'L'innovazione', continua, 'per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di

nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro.' 'L'Intelligenza artificiale rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute', dice **Valter Quercioli**, **Presidente di Federmanager**. 'Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza Artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'IA capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una

leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, Group Learning & Integration Office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI Act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

Ia, studio su bias di genere: «Se non governata, rischio amplificazione discriminazioni in selezione del personale»

LINK: https://www.leggo.it/tecnologia/news/ia_bias_genere_federmanager_fondazione_magna_grecia-9313726.html

Ia, studio su bias di genere: «Se non governata, rischio a m p l i f i c a z i o n e discriminazioni in selezione del personale» La nuova ricerca firmata **Federmanager** e Fondazione Magna Grecia L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'IA rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'IA può essere considerata una vera e propria "infrastruttura civile" in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. Ia, nuova ricerca sui bias di genere È quanto emerge

dallo studio "Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale", curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno "IA nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva", organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager Hr (Risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'IA nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale "Privacy Tour", promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'IA applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già

presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: "L'Intelligenza Artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'IA a decidere al posto delle persone - aggiunge Ammirato - ma sono le persone a decidere come l'IA prende decisioni". Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. La relazione Ecco perché per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di Ingegneria Gestionale, "è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'IA perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante,

dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio". Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di IA nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato "bias blind spot": ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. Le conclusioni

"È quantomai necessario immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana", dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia. "L'innovazione", continua, "per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro." "L'Intelligenza artificiale rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute", dice Valter Quercioli, Presidente di Federmanager. "Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando

responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza Artificiale e del Gruppo Federmanager Minerva, Federmanager è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'IA capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo". "Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti", aggiunge Valeria Rizzo, Group Learning & Integration Office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias

di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI Act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. Ultimo aggiornamento: giovedì 22 gennaio 2026, 18:31 © RIPRODUZIONE RISERVATA

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://quotidianodibari.it/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria

e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza

artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio

riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che

consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è

impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. - - lavoro/professionistiwebinfo@adnkronos.com (Web Info) Pubblicato il 22 Gennaio 2026

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://quotidianodifoggia.it/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>



AdnKronos 4 minuti di lettura (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio

'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da Federmanager in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda

istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione

t e c n o l o g i c a sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile

riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice Valter Quercioli, presidente

di Federmanager - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo Federmanager Minerva, Federmanager è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

- lavoro/professionistiwebinfo@adnkronos.com (Web Info) Pubblicato il 22 Gennaio 2026 Tags adnkronos lavoro

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.vivere.it/2026/01/22/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/11454/>



ATTUALITA' **Federmanager**, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario,

contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio

partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione

italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzia ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si

ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'.

'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e

inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. I più letti della settimana

Federmanager: presentati i risultati della ricerca sull'IA nel recruiting tra innovazione e rischio di bias

LINK: <https://www.affaritaliani.it/economia/notizie-aziende/federmanager-presentati-i-risultati-della-ricerca-sull-ia-nel-recruiting-tra-innovazio...>



Federmanager: presentati i risultati della ricerca sull'IA nel recruiting tra innovazione e rischio di bias. Quercioli (**Federmanager**): "Perché il potenziale dell'IA si realizzi, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie" di Redazione Corporate 2026-01-22T14:44:00+01:00. L'ingresso sempre più pervasivo dell'intelligenza artificiale nei processi di selezione del personale sta modificando in profondità il modo in cui le organizzazioni valutano competenze e talenti. Non si tratta soltanto di un cambiamento tecnologico, ma di una trasformazione strutturale che incide su equità, trasparenza e responsabilità. Se governata in modo consapevole, l'IA può migliorare l'efficienza e ridurre alcune distorsioni storiche; se utilizzata senza adeguate tutele, rischia invece di rafforzare e amplificare discriminazioni

già presenti, in particolare quelle di genere. In un contesto in cui il lavoro resta una delle principali soglie di accesso alla cittadinanza, gli algoritmi applicati al recruitment possono diventare tanto uno strumento di inclusione quanto un fattore di ulteriore disuguaglianza. Queste riflessioni emergono dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', realizzato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento scientifico del professor Salvatore Ammirato e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati a Roma nel corso del convegno 'IA nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** insieme alla Fondazione Magna Grecia e al Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. L'incontro ha riunito manager delle risorse umane, imprenditori e accademici per discutere

le implicazioni etiche e operative dell'uso dell'IA nei processi di recruiting. Il rapporto si inserisce all'interno del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. L'indagine si basa su numerose interviste condotte su un campione qualificato di professionisti direttamente coinvolti nei processi di selezione e gestione delle risorse umane: responsabili HR e manager impegnati nelle decisioni di reclutamento in aziende di diverse dimensioni, imprenditori e imprenditrici di PMI che seguono personalmente il recruiting e professionisti HR di società specializzate che operano per conto terzi. Il profilo prevalente del rispondente è quello di un uomo di circa 55 anni, laureato, con oltre 25 anni di esperienza nel settore HR, impiegato come senior manager in una grande azienda manifatturiera italiana. Dallo studio

emerge un quadro di transizione. La percezione del ruolo dell'intelligenza artificiale nei processi di selezione appare ancora incerta: il 58% dei rispondenti esprime una valutazione neutra, mentre il 34% la considera particolarmente positiva. Un atteggiamento prudente, che tuttavia lascia intravedere un progressivo consolidamento della fiducia. Tra i benefici più frequentemente associati all'adozione dell'IA spicca l'aumento dell'efficienza, soprattutto in termini di riduzione dei tempi di selezione, indicata dal 72% degli intervistati. Seguono il miglioramento dell'efficacia complessiva del processo, la possibilità di recuperare candidature di valore inizialmente scartate, la riduzione dei costi e, in misura minore, il contributo alla diminuzione dei bias. Le difficoltà strutturali del mercato del lavoro restano però evidenti. Il 74% dei manager dichiara di incontrare problemi nel reperire profili coerenti con le posizioni aperte e oltre il 40% segnala una scarsa corrispondenza tra le candidature ricevute e i requisiti richiesti. A pesare sono la qualità delle candidature, la complessità dei processi di selezione e la capacità delle aziende di rendere attrattive le proprie offerte di lavoro. In questo

scenario, l'adozione di tecnologie più avanzate viene vista come una possibile risposta, a patto che sia accompagnata da strategie di recruiting più mirate e da un'attenzione crescente alla candidate experience. Non mancano tuttavia gli ostacoli. La resistenza culturale all'interno delle organizzazioni e la mancanza di fiducia negli strumenti di IA vengono indicate come una delle principali barriere all'adozione, insieme ai dubbi sull'affidabilità e sulla trasparenza degli algoritmi e alla carenza di competenze specialistiche interne. È significativo che proprio chi già utilizza soluzioni di IA percepisca in modo più marcato la resistenza organizzativa, a dimostrazione che la sfida principale non è tanto tecnologica quanto culturale. Tra le criticità più temute emergono inoltre la difficoltà di spiegare le decisioni automatizzate, il rischio di risultati imprecisi o difficilmente controllabili, le implicazioni legali e i problemi di conformità normativa, oltre alle questioni legate all'equità. Un dato particolarmente rilevante riguarda il livello di consapevolezza sull'uso effettivo dell'intelligenza artificiale: solo il 13% del campione dichiara di utilizzare esplicitamente

strumenti di IA nei processi di selezione. Un dato che contrasta con la reale diffusione di funzionalità algoritmiche già integrate nei software HR, suggerendo una limitata percezione della presenza dell'IA nelle pratiche quotidiane di recruiting. Il tema del gender bias resta uno dei nodi più delicati. La maggioranza dei rispondenti mantiene una posizione neutra rispetto all'uso dell'IA come supporto decisionale, con una quota di scetticismo che supera comunque il 25%. Se oltre il 70% riconosce che le donne perdano opportunità lavorative a causa di discriminazioni di genere, molti selezionatori faticano a individuare questi meccanismi nel proprio operato quotidiano. È il cosiddetto 'bias blind spot', la tendenza a riconoscere i pregiudizi come fenomeno generale senza ammetterne l'influenza nelle proprie decisioni. Aspetti come l'aspetto fisico, il tono di voce o rigidità biografiche continuano così a incidere, spesso in modo indiretto, sulle valutazioni. Le differenze di genere all'interno del campione mostrano inoltre che le donne, pur rappresentando solo il 28% dei rispondenti, riconoscono più fortemente l'esistenza del gender pay gap e si dichiarano più

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

ottimiste sull'equità dei processi di selezione, mentre gli uomini esprimono maggiore scetticismo e una più alta consapevolezza dell'impatto degli elementi percettivi e sensoriali nelle decisioni. Come sottolinea Salvatore Ammirato, 'l'Intelligenza Artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'IA a decidere al posto delle persone', aggiunge Ammirato, "ma sono le persone a decidere come l'IA prende decisioni". Da qui la necessità di una leadership consapevole e inclusiva, capace di orientare l'uso degli algoritmi verso obiettivi di equità. Sulla stessa linea Pierpaolo Pontrandolfo, professore del Politecnico di Bari e presidente dell'Associazione italiana di Ingegneria Gestionale, ricorda che 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'IA perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di

utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Il tema della governance è centrale anche per Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia: 'È quantomai necessario immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana'. E aggiunge: 'L'innovazione deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. Secondo **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager**, 'l'Intelligenza artificiale rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino

l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione'. Un impegno che **Federmanager** porta avanti anche attraverso la Commissione Intelligenza Artificiale e il Gruppo **Federmanager** Minerva, con l'obiettivo di diffondere una cultura manageriale capace di coniugare valore, inclusione e sviluppo. Dal punto di vista delle grandi imprese, Valeria Rizzo, Group Learning & Integration Office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, sottolinea che 'per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti'. Il convegno si è chiuso con un richiamo condiviso all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche realmente inclusive.

Contrastare i bias di genere non è soltanto un dovere etico, ma una leva strategica per la competitività: le aziende più inclusive mostrano migliori performance finanziarie e una maggiore capacità di innovazione. La

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.lagazzettadelmezzogiorno.it/news/economia/1920153/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-per...>



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale. Agenzia Adnkronos Roma, 22 gen. (Labitalia) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie

esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour',

promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale

presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie

scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il

futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice Valter Quercioli, presidente di Federmanager - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo Federmanager Minerva, Federmanager è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'Ia fondati su trasparenza,

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://comunicazioneitaliana.it/news/1841d4dae36c38925a7c0e38bd2e272f>



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere

barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge

istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria

gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza

di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale -

spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché

l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.padovanews.it/2026/01/22/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale. Posted By: redazione web 22 Gennaio 2026 (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del

personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato,

responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso

improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di

governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del

Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. (Adnkronos - Lavoro)

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://qds.it/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale Redazione (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato

dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico

della ricerca: 'L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente

significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza,

puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager**

Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: http://www.olbianotizie.com/24ore/articolo/780467-federmanager_ia_rischia_di_amplificare_discriminazioni_genere_in_selezione_personale

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale 22/01/2026 13:52 AdnKronos @Adnkronos Roma, 22 gen. (Labitalia) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel

reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi.

Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il

rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzia ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia -

immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione

Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

Federmanager e l'AI per la selezione del personale: una nuova svolta è possibile?

LINK: <https://www.economymagazine.it/federmanager-e-lai-per-la-selezione-del-personale-una-nuova-svolta-e-possibile/>



Home PROFESSIONISTI
Federmanager e l'AI per la selezione del personale: una nuova svolta è...
P R O F E S S I O N I S T I
Federmanager e l'AI per la selezione del personale: una nuova svolta è possibile? "È fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente le tecnologie nei processi decisionali" spiega il presidente dell'associazione, **Valter Quercioli** Di Redazione Web - 22/01/2026 **Valter Quercioli**, presidente di **F e d e r m a n a g e r** <https://www.economymagazine.it/wp-content/uploads/2026/01/WhatsApp-Video-2026-01-22-at-12.47.24.mp4> Videointervista con il presidente di Fedrmanager, **Valter Quercioli** Nuove opportunità, un futuro ormai a portata di mano anzi di macchina anche per quei ruoli che mai nessuno di noi avrebbe immaginato. Come se per analizzare un papabile candidato bastasse

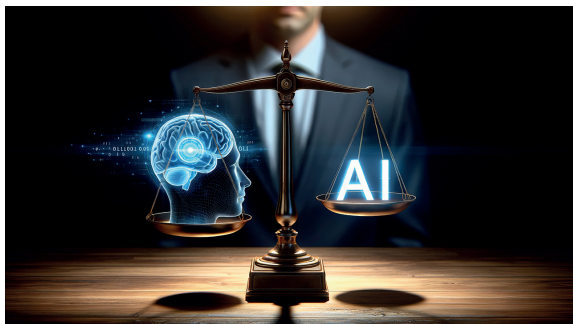
un algoritmo. Si è fatto il punto a Roma nella sede di **Federmanager** sulle nuove strade dell'AI nella selezione del personale per le aziende. L'Intelligenza artificiale si sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'IA rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'IA può essere considerata una vera e propria "infrastruttura civile" in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare

asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. Questo quanto emerge dallo studio "Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale", curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno "IA nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva", organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager Hr (Risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'IA nei processi di recruitment. Noi ne abbiamo parlato con il Presidente di **Federmanager** **Valter Quercioli**, che ci ha

delineato le nuove sfide mutualizzando che il fattore umano non solo è imprescindibile ma purché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente le tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione impegnandosi a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'IA capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo.

IA e recruiting: i rischi dei bias di genere nei processi di selezione

LINK: <https://www.economymagazine.it/ia-e-recruiting-i-rischi-dei-bias-di-genere-nei-processi-di-selezione/>



Home HERCONOMY IA e recruiting: i rischi dei bias di genere nei processi di... HERCONOMY IA e recruiting: i rischi dei bias di genere nei processi di selezione L'Università della Calabria e il Politecnico di Bari hanno redatto uno studio che è stato presentato a Roma durante il convegno 'IA nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager**. Ecco cosa è emerso Di Redazione Web - 22/01/2026 L'Intelligenza artificiale sta trasformando profondamente i processi di selezione del personale, offrendo efficienza e innovazione ma sollevando anche questioni di trasparenza, equità e responsabilità. Se non governata correttamente, può amplificare discriminazioni preesistenti, in particolare di genere. È quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del

personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. IA nella selezione del personale: opportunità e rischi I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'IA nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager Hr (Risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'IA nei processi di recruitment. Bias e governance: l'IA riflette le scelte umane Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni,

imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'IA applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza Artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'IA a decidere al posto delle persone - aggiunge Ammirato - ma sono le persone a decidere come l'IA prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Responsabilità e impatto dell'innovazione tech Ecco perché per Pierpaolo Pontrandolfo, professore

presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di Ingegneria Gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'IA perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Consapevolezza e sviluppo di tecnologie inclusive Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di IA nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di

pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. Trasparenza, supervisione umana e formazione 'È quantomai necessario immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana', dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia. 'L'innovazione', continua, 'per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di

controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro.' L'importanza di un manager che guidi l'innovazione 'L'Intelligenza artificiale rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute', dice **Valter Quercioli**, Presidente di **Federmanager**. 'Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza Artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'IA capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. La view di Ferrovie dello Stato 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può

contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, Group Learning & Integration Office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Adottare politiche inclusive e favorire la formazione Il convegno si è concluso con un richiamo alla l'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI Act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

Intelligenza artificiale, rischio di amplificazione delle discriminazioni di genere nei processi di selezione del personale

LINK: <https://edunews24.it/lavoro/intelligenza-artificiale-rischio-di-amplificazione-delle-discriminazioni-di-genere-nei-processi-di-selezione-del...>

Intelligenza artificiale, rischio di amplificazione delle discriminazioni di genere nei processi di selezione del personale

Indice dei contenuti - Il ruolo crescente dell'intelligenza artificiale nella selezione del personale - Rischio di discriminazione di genere: la denuncia di **Federmanager** - L'analisi dei dati: solo il 13% usa l'IA nei processi HR italiani - Il rapporto Università della Calabria - Politecnico di Bari: risultati e criticità - Gender bias negli algoritmi: meccanismi e conseguenze - L'impatto su parità di genere e inclusione nel mondo del lavoro - Proposte per un'IA etica nei processi di selezione - Il ruolo delle istituzioni e delle imprese: regolamentazione e responsabilità - Conclusioni: verso un processo di selezione più giusto e trasparente

Il ruolo crescente dell'intelligenza artificiale nella selezione del personale

L'intelligenza artificiale (IA) sta rivoluzionando i processi di selezione del personale nelle aziende di tutto il mondo. Grazie a capacità avanzate di analisi dei dati, apprendimento automatico

e automazione, l'IA promette di rendere più efficienti e oggettivi i metodi tradizionali di reclutamento. Dalla selezione dei curricula fino ai colloqui via chatbot, passando per test attitudinali predittivi e valutazioni di performance, i sistemi IA stanno diventando strumenti strategici per le risorse umane (HR). Tuttavia, questa trasformazione non è esente da rischi e zone d'ombra. L'intelligenza artificiale nella selezione personale può introdurre e amplificare forme di discriminazione sistemica, specie nei confronti delle donne e delle minoranze. Gli algoritmi, infatti, sono alimentati da dati storici che possono riflettere (e moltiplicare) stereotipi e pregiudizi preesistenti. L'attenzione alla discriminazione di genere nel lavoro è cresciuta costantemente negli ultimi anni, richiedendo riflessioni approfondite su eticità, intelligenza artificiale HR e sulle responsabilità di aziende ed enti pubblici. Rischio di discriminazione di genere: la denuncia di **Federmanager**

Secondo quanto emerso dal

convegno organizzato da **Federmanager** a Roma, cui hanno preso parte manager, accademici e rappresentanti delle istituzioni, "l'intelligenza artificiale rischia davvero di amplificare le discriminazioni di genere nei processi di selezione del personale". La voce dell'associazione, che rappresenta oltre 180.000 dirigenti industriali in Italia, mette in guardia dal rischio che l'adozione massiccia dei software di selezione possa peggiorare la situazione occupazionale delle donne nel Paese. Nel corso della tavola rotonda sono stati approfonditi i dati presentati nel recente rapporto Università Calabria - IA e discriminazione in collaborazione con il Politecnico di Bari. La discussione ha toccato anche le implicazioni etiche, sottolineando che IA e processi di selezione impongono nuove sfide per le Direzioni HR, chiamate a garantire trasparenza, tracciabilità decisionale e rispetto della parità di genere. L'analisi dei dati: solo il 13% usa l'IA nei processi HR italiani

Uno degli aspetti più rilevanti emersi dal convegno

riguarda lo stato di adozione della IA nel contesto italiano. Solamente il 13% dei manager intervistati ha dichiarato di utilizzare attivamente strumenti basati su intelligenza artificiale selezione personale nei processi di recruiting e valutazione dei candidati. Questo dato testimonia come, almeno per il momento, la rivoluzione algoritmica sia ancora in fase embrionale negli uffici HR italiani, specie rispetto ad altre realtà internazionali. Tra le principali ragioni della scarsa diffusione emergono:

- Preoccupazioni legate alla privacy e alla sicurezza dei dati sensibili
- Timore di errori o "black box effect", ovvero decisioni non spiegabili
- Difficoltà nell'integrare algoritmi selezione personale tra gli strumenti già esistenti
- Dubbi circa la compatibilità con le normative italiane ed europee riguardanti antidiscriminazione e trasparenza

Ciononostante, la tendenza è in crescita: molte aziende stanno pianificando investimenti in IA e processi di selezione del personale innovativi, consapevoli del potenziale di efficienza ma anche delle responsabilità connesse, specialmente in tema di impatto IA parità di genere. Il rapporto Università della Calabria - Politecnico di

Bari: risultati e criticità Al centro del dibattito romano, il rapporto coordinato dalle Università calabrese e barese rappresenta uno dei contributi più significativi per la comprensione dei rischi indotti dall'automazione HR. Secondo il documento, il pericolo maggiore risiede nell'uso "non governato" degli algoritmi IA selezione personale. Gli autori hanno ricostruito numerosi casi, anche a livello internazionale, in cui piattaforme automatizzate hanno favorito sistematicamente candidati uomini rispetto alle donne, a parità di competenze ed esperienze. Tra le cause riscontrate nel rapporto si annoverano:

- Dati storici squilibrati: i dati di addestramento spesso riflettono una prevalenza maschile in determinati ruoli, alimentando il bias di genere
- Algoritmi opachi: la mancanza di trasparenza rende difficile identificare criteri discriminatori
- Scarsa supervisione umana: delegare completamente le decisioni all'IA senza controlli porta a risultati arbitrari

Gender bias negli algoritmi: meccanismi e conseguenze I rischi di discriminazione non sono teorici, ma si manifestano concretamente attraverso diversi meccanismi tecnici ed organizzativi. Il gender bias IA lavoro si può

generare in vari passaggi del processo di selezione:

- Screening CV: l'algoritmo può penalizzare inconsapevolmente i curricula femminili se addestrato su dati che privilegiano carriere maschili
- Valutazione delle soft skill: l'analisi automatica del linguaggio o dell'emotività rischia di aderire più facilmente ai modi di comunicare tipici di un genere
- Matching tra candidato e ruolo: le raccomandazioni IA selezione personale possono risultare influenzate da stereotipi radicati (es. donne non adatte a ruoli STEM)
- Feedback automatico: la restituzione di giudizi e percezioni ai candidati può rafforzare pregiudizi senza accorgersene. Le conseguenze non si fermano all'interesse della singola candidata. L'impatto IA parità di genere può riverberarsi sul clima aziendale, sulla reputazione del datore di lavoro, e perfino sulla conformità normativa delle organizzazioni. L'impatto su parità di genere e inclusione nel mondo del lavoro

Discriminazione genere IA lavoro significa, in sostanza, che le nuove tecnologie possono ostacolare irreversibilmente anni di progressi verso l'inclusione e le pari opportunità. Secondo i dati Eurostat, la

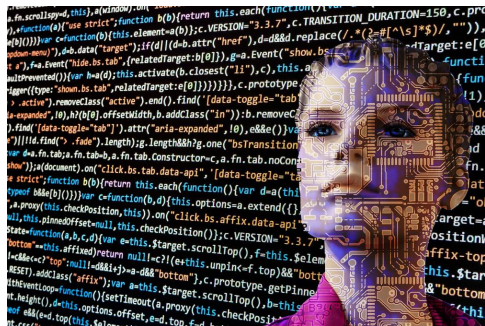
partecipazione femminile al mercato del lavoro e ai ruoli apicali rimane significativamente inferiore rispetto a quella maschile. L'immissione di sistemi automatizzati non adeguatamente progettati peggiora questa sproporzione, cristallizzando stereotipi e barriere già esistenti. Come sottolineato al convegno di **Federmanager**, i rischi sono così concreti che l'Unione Europea ha inserito l'intelligenza artificiale tra le tecnologie da regolamentare con attenzione prioritaria ai diritti umani, alle libertà fondamentali e alla non discriminazione. Proposte per un'IA etica nei processi di selezione Dal confronto tra manager e studiosi sono emerse alcune proposte operative per gestire i rischi associati a selezione personale rischi IA: - Audit periodici degli algoritmi: verifica indipendente dei criteri di selezione e dell'impatto su gruppi diversi - Trasparenza e tracciabilità: rendere noti agli utenti (candidati e HR) i parametri chiave sulla base dei quali vengono prese le decisioni automatizzate - Supervisione umana: garantire sempre l'intervento diretto di un responsabile HR nelle fasi chiave della selezione - Addestramento su dati bilanciati per genere:

eliminare squilibri storici negli archivi dati di training - Sensibilizzazione e formazione: obbligare chi usa strumenti IA selezione personale a corsi certificati di etica digitale e antidiscriminazione L'adozione di queste pratiche può favorire una maggiore accettazione sociale degli algoritmi HR, offrendo al tempo stesso maggiore tutela per i soggetti più vulnerabili. Il ruolo delle istituzioni e delle imprese: regolamentazione e responsabilità Se l'etica resta imprescindibile, occorrono anche norme adeguate. Negli ultimi mesi, a livello nazionale ed europeo, sono in corso diversi tavoli di lavoro per definire linee guida e obblighi per chi adotta gli algoritmi selezione personale. Le imprese sono chiamate ad assumersi responsabilità concrete, integrando nella loro governance strumenti per la valutazione dell'impatto IA parità di genere e prevedendo meccanismi di rimedio in caso di errori algoritmici. Un passo significativo sarebbe introdurre nei bandi pubblici e nelle policy aziendali la clausola di auditable AI, ossia la possibilità per enti terzi di ispezionare e validare i sistemi di selezione automatizzata. Conclusioni: verso un processo di selezione più

giusto e trasparente L'intelligenza artificiale sta cambiando il modo in cui le imprese selezionano, valutano e assumono il personale. Le sue potenzialità sono enormi, ma altrettanto rilevanti sono i rischi dal punto di vista della discriminazione genere IA lavoro. Il convegno di **Federmanager** a Roma, sostenuto da dati e ricerche del rapporto Università Calabria IA discriminazione, ha acceso i riflettori su una sfida cruciale per il futuro del lavoro in Italia: garantire che la transizione digitale non vanifichi anni di conquista sulla parità di genere e sull'inclusività. Affinché la rivoluzione algoritmica possa realizzare i suoi benefici - rendendo i processi HR più meritocratici, rapidi e trasparenti - è necessario sviluppare strumenti di controllo rigorosi, promuovere la cultura dell'eticità intelligenza artificiale HR e rafforzare la collaborazione tra imprese, università e istituzioni. Solo un approccio integrato potrà scongiurare il rischio che l'IA trasformi bias e discriminazioni in standard "tecnologici" difficilm

L'IA opportunità contro i divari di genere

LINK: <https://zonafrancanews.info/2026/02/24/la-opportunita-contro-i-divari-di-genere/>



Attualità Evidenza L'IA opportunità contro i divari di genere 24 Febbraio 2026 Antonella Cirese 3 Views Lo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale' evidenzia come un uso corretto dell'IA possa essere un'opportunità nel mondo del lavoro per una selezione del personale mirata ed adeguata. Lo studio, promosso da **Federmanager** e dalla Fondazione Magna Grecia, evidenzia che l'IA per divenire strumento di inclusione debba essere usata con buon senso e questo richiede che i manager abbiano competenze e capacità idonee per non essere meri esecutori delle decisioni dell'IA ma per integrare le innovazioni tecnologiche ed avere un ruolo attivo nel processo decisionale. Il rapporto, e curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato rileva come l'IA, se affidata ad una

organizzazione manageriale sostenuta da una valida preparazione e professionalmente responsabile, possa essere impiegata secondo criteri di trasparenza realizzando una selezione del personale scevra dai divari di genere ma fondata sul reale valore delle risorse umane. Antonella Cirese Leggi articolo

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.giornaleinfocastelliromani.it/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale Redazione (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario,

contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio

partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione

italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzia ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si

ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'.

'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e

inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. - - lavoro/professionisti (Web Info)

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.granpaese.eu/web3/2026/01/22/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria

e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza

artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio

riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che

consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è

impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.ildenaro.it/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>



adnkronos - il denaro
Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale da ildenaro.it - 22 Gennaio 2026 6 (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può

consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto

nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il

Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzia ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però

individuareli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e

responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA

fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. ildenaro.it

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.ilfattoNisseno.it/2026/01/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale AdnKronos | Gio, 22/01/2026 - 13:52 (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie

esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour',

promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale

presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie

scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il

f u t u r o d e l lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

- lavoro/professionistiwebinfo@adnkronos.com (Web Info) adnkronos lavoro

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.ilfoglio.it/adnkronos/2026/01/22/news/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale-85618...>



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale Roma, 22 gen. (Labitalia) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario,

contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio

partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione

italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzia ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si

ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'.

'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e

inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.ilgiornaledelpiemonteedellaliguria.it/notizia-adnkronos?sectKid=12&itemKid=60285>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria

e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza

artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio

riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che

consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è

impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. Il Giornale del Piemonte e della Liguria Il quotidiano on line "Il Giornale del Piemonte e della Liguria web" è il nuovo media della galassia del gruppo Polo Grafico Spa, editore da oltre 25 anni nei territori di Piemonte, Liguria e Regione Paça (Costa Azzurra). Il gruppo edita da oltre vent'anni il quotidiano nella versione cartacea "Il Giornale del Piemonte e della Liguria".

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.ilgiornaleditalia.it/news/lavoro/764478/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale.htm...>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale 22 Gennaio 2026 Roma, 22 gen. (Labitalia) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato

dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico

della ricerca: 'L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente

significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza,

puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice Valter Quercioli, presidente di Federmanager - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo Federmanager

Minerva, Federmanager è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.ilpopolano.com/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere

barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge

istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria

gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza

di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale -

spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. - - lavoro/professionistiwebinfo@adnkronos.com (Web Info) Home Italia Oggi **Federmanager**, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.lafrecciaweb.it/2026/01/22/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale Redazione 22 Gennaio 2026 di Redazione 22 Gennaio 2026 Roma, 22 gen. (L'abitale) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può

consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto

nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il

Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però

individuareli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e

responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice Valter Quercioli, presidente di Federmanager - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo Federmanager Minerva, Federmanager è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://laragione.eu/adnkronos/lavoro/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale 22 Gennaio 2026 Roma, 22 gen. (Labitalia) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario,

contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio

partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione

italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzia ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si

ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'.

'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e

inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.lospecialegiornale.it/2026/01/22/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale giovedì, 22 Gennaio 2026 di Adnkronos 4 minuti di lettura (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel

reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi.

Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il

rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia -

immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice Valter Quercioli, presidente di Federmanager - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione

Intelligenza artificiale e del Gruppo Federmanager Minerva, Federmanager è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://mantovauno.it/lavoro/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale 22 Gennaio 2026 (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario,

contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio

partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: "L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni". Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione

italiana di ingegneria gestionale, "è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio". Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si

ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. "E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro".

"L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo". "Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e

inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti", aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. (Adnkronos)

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.meridiananotizie.it/2026/01/primo-piano/cronaca/lavoro/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione...>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale Fabrizio Gerolla (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato

dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico

della ricerca: 'L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente

significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza,

puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice Valter Quercioli, presidente di Federmanager - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo Federmanager

Minerva, Federmanager è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. --lavoro/ (Web Info) News - Ferrovie, Caradonna (Fnm): 'T2 Gallarate-Malpensa, cantiere da 264 mln di euro' - Ferrovie, Gibelli (Fnm): 'T2 Gallarate-Malpensa abbatte tempi percorrenza' - Trump, nuovo grande livido sul dorso della mano sinistra: il dettaglio non passa inosservato - Lombardia, Lucente: 'Nuova ferrovia T2 Malpensa - Gallarate cofinanziata da Regione' - Incidente sugli sci a Courmayeur, muore il 21enne Riccardo Mirarchi - Mattarella: 'Milano Cortina 2026 avventura coraggiosa, normale completare alcune opere negli ultimi giorni' - La colazione per vivere più a lungo? Dolce o salata, ecco qual è - Ferrovie, T2 Malpensa - Gallarate: inaugurata la nuova tratta

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.nonsolocalcio.news/top-news/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale Fabrizio Gerolla (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato

dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico

della ricerca: 'L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente

significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza,

puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice Valter Quercioli, presidente di Federmanager - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo Federmanager

Minerva, Federmanager è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. - - - lavoro/professionistiwebinfo@adnkronos.com (Web Info)

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.notizie.it/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale Roma, 22 gen. (Labitalia) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si

tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa

Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: "L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende

decisioni". Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, "è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio". Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che

la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. "E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia

acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro". "L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo". "Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di

trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti", aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale.

LINK: <https://www.oggitreviso.it/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-selezione-personale-au16145-370053>



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale. 23/01/2026 01:30 | AdnKronos | 23/01/2026 01:30 | AdnKronos | Roma, 22 gen. (Labitalia) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei

processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una

delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo,

professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzia ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di

valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo

equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. 23/01/2026 01:30 AdnKronos

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.periodicodaily.com/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale Redazione (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato

dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico

della ricerca: 'L'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente

significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza,

puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice Valter Quercioli, presidente di Federmanager - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo Federmanager

Minerva, Federmanager è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. - - lavoro/professionistiwebinfo@adnkronos.com (Web Info) **Federmanager**, la rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale [sbtt-tiktok feed=1]

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.sulpanaro.net/2026/01/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale adnkronos 22 Gennaio 2026 (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato

dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico

della ricerca: 'l'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato

particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza,

puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice Valter Quercioli, presidente di Federmanager - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo Federmanager

Minerva, Federmanager è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance

finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. ---lavoro/ (Web Info)

Parità di genere leva strategica per la competitività. Concluso il forum nazionale

LINK: <https://www.comunicareilsociale.com/primo-piano/parita-di-genere-leva-strategica-per-la-competitivita-concluso-il-forum-nazionale/>



Parità di genere leva strategica per la competitività. Concluso il forum nazionale Pubblicato 1 ora fa il 29 Gennaio 2026 Di medolla Ascolta la lettura dell'articolo Si è concluso il Forum Nazionale sulla Parità di Genere nelle aziende, promosso dal Winning Women Institute, con un'agenda ricca di presenze autorevoli e un numeroso pubblico di addetti ai lavori ed esperti. Sono emersi tutti i temi della Parità di Genere conseguenti alla applicazione della Direttiva europea di settore. L'Italia, partita in ritardo, figura ancora oggi nelle retrovie delle classifiche internazionali. Tuttavia, i numeri dicono che il Paese sta esprimendo una nuova consapevolezza e si avvertono i segni di una inversione di tendenza. 'Abbiamo voluto questa giornata per la parità di genere nelle aziende, perché avvertiamo l'esigenza di cambiare la narrazione di questo

importante tema, evidenziando le grandi opportunità di crescita sociale ed economica che esso può offrire al nostro Paese - ha dichiarato Paola Corna Pellegrini, presidente di Winning Women Institute - a patto che istituzioni, aziende, mondo accademico e società civile si impegnino con azioni concrete a rimuovere rapidamente le cause della nostra situazione di arretratezza nell'occupazione e nell'empowerment economico delle donne'. Netta la presa di posizione delle istituzioni. 'La parità di genere va considerata come leva di crescita e sviluppo per il Paese e per questo rappresenta una sfida culturale e politica centrale, che richiede un impegno continuo e condiviso' -ha dichiarato l'On. Alessandra Locatelli, Ministra per le Disabilità - 'Promuovere l'inclusione e valorizzare i talenti significa rafforzare la coesione sociale e rendere più forte il nostro Paese'. Di

pari tenore gli altri interventi del mondo politico. 'La parità di genere non è soltanto una questione di equità o di diritti, ma rappresenta un vero e proprio fattore di competitività per il sistema produttivo - ha dichiarato l'On. Walter Rizzetto, Presidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati - Studi consolidati indicano che le imprese più inclusive hanno maggiori probabilità di raggiungere risultati finanziari superiori alla media e di attrarre talenti qualificati, generando un incremento di PIL nazionale nel medio-lungo periodo. Non valorizzare il capitale umano femminile vuol dire rinunciare a una parte importante del potenziale di crescita del Paese'. Numerose le presenze dei parlamentari, con l'on. Elena Bonetti, l'on. Chiara Gribaudo, l'on. Debora Serracchiani, la sen. Elena Murelli, la sen. Silvia Fregolent e l'on. Sandra Cioffi. 'Nel

2021 lanciammo con il governo Draghi la strategia quinquennale per il settore - ha dichiarato l'on. Elena Bonetti - Purtroppo, non ha avuto lo slancio che poteva avere. Dobbiamo ripartire da lì per valutare ciò che ha funzionato e ciò che non ha funzionato e per agire di conseguenza, magari sostenuti da una pressione dal basso di società civile e associazioni e dallo sforzo congiunto tra le forze politiche, tutte, o per lo meno tra quelle che condividono il medesimo obiettivo'. 'La parità di genere è una conquista fragile che va difesa, finanziata, rafforzata e continuamente rilanciata, perché il rischio di arretramento è sempre concreto - ha precisato l'on. Chiara Gribaudo - La parità non si costruisce solo per decreto, è vero, ma senza una legge forte e criteri stringenti il sistema tenderà a riprodurre disuguaglianze soprattutto economiche. A tale proposito occorre guardare sin da ora al recepimento della Direttiva europea sulla trasparenza salariale, che entrerà in vigore il 7 giugno 2026 e che punterà a ridurre il divario retributivo tra donne e uomini all'interno dell'Unione europea'. Molto seguito il panel moderato da Maurizio Mosca (presidente comitato scientifico Winning Women

Institute) con le Università, rappresentate dalla rettrice Antonella Polimeni (La Sapienza), la prorettrice Sveva Magaraggia (UniBicocca), la prorettrice Paola Profeta (UniBocconi) e la prof. Marilisa D'Amico (UniMilano). Ricca e articolata la rappresentanza delle aziende con Marcello Cattani (Sanofi), Maura Latini (Coop Italia), Cristina Freguja (Istat), Alda Paola Baldi (Unindustria), Ciro Cafiero (AIDP), Anna Donati (Roma Servizi per la Mobilità), Eleonora Mariani (ANAS), Luciano Sale (Fincantieri), Stefania Santucci (Federmanager), Michele Gallo (GCerty Italy), Valeria Gangemi (Capua 1880), Gregorio Moretti (Autostrade per l'Italia), Gabriella Perrot (Enel). Tra gli interventi conclusivi da segnalare quello della presidente Anna Maria Tarantola (vicepresidente Fondazione Giulia Cecchettin), Caterina Tonini (vicepresidente United Nations Women Italy) e Sonia Malaspina (presidente Fondazione Winning Women Institute). 'Siamo soddisfatti del confronto odierno che ha coinvolto istituzioni, imprese e università - ha dichiarato Enrico

Gambardella, Founder di Winning Women Institute - Oggi l'obiettivo deve guardare a una alleanza pubblico-privato capace di valorizzare i risultati sin qui raggiunti e di accelerare, in modo concreto e misurabile, il percorso verso la parità di genere e la crescita delle donne nel mondo del lavoro, di cui il Paese ha urgente bisogno'. Argomenti correlati: donnedonne parità di genere Winning Women Institute Prossimo Caregiver familiari, la riforma Locatelli accende lo scontro. Dure le associazioni Da non perdere I beni confiscati diventano "Case della Legalità": stanziati 2,6 milioni da Con il Sud Trending Popolari Ultime medolla52 minuti fa Come proteggere genitori e figli dalla dipendenza da internet, l'incontro alle falde del Vesuvio medolla58 minuti fa Archeofestival, prosegue il viaggio nella Campania antica medolla28 minuti fa Caregiver familiari, la riforma Locatelli accende lo scontro. Dure le associazioni medolla16 minuti fa Messina, danni dal ciclone Harry: attiva la raccolta fondi ASSIF per famiglie e imprese medolla1 ora fa CESVOLAB, 'Il futuro si costruisce soltanto insieme'. Al via il percorso di incontri territoriali verso Gravetti4 settimane fa Il

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

valore della formazione: volontario della Protezione Civile salva un 65enne a Torre del Greco Gravetti4 settimane fa Piloda Group: cultura, solidarietà e impegno sociale. Raccolti 40.000 euro per UNICEF per la costruzione di scuole e banchi in Costa d'Avorio medolla2 settimane fa 'Napoli Felix', un film del GRIDAS sui Carnevali Sociali di Napoli medolla3 settimane fa Influenza, pronto soccorso pieni: «Andare in ospedale senza aver consultato il medico di famiglia è inutile e pericoloso» medolla3 settimane fa Ecosistemi culturali al Sud Italia, il bando da 1 milione scade tra meno di un mese medolla16 minuti fa Messina, danni dal ciclone Harry: attiva la raccolta fondi ASSIF per famiglie e imprese medolla28 minuti fa Caregiver familiari, la riforma Locatelli accende lo scontro. Dure le associazioni medolla52 minuti fa Come proteggere genitori e figli dalla dipendenza da internet, l'incontro alle falde del Vesuvio medolla58 minuti fa Archeofestival, prosegue il viaggio nella Campania antica medolla1 ora fa CESVOLAB, 'Il futuro si costruisce soltanto insieme'. Al via il percorso di incontri territoriali verso Agenda medolla 28 minuti fa Caregiver familiari, la

riforma Locatelli accende lo scontro. Dure le associazioni medolla 23 ore fa I beni confiscati diventano "Case della Legalità": stanziati 2,6 milioni da Con il Sud Gravetti 2 giorni fa La Memoria come impegno quotidiano: dal ricordo della Shoah all'azione sociale di oggi medolla 3 giorni fa Sentieri senza Barriere, inaugurato il percorso pensato per le persone con disabilità motoria

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.unmondoditaliani.com/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale Mina Cappussi; Redazione Umdì (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie

esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour',

promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale

presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie

scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il

futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza,

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. --lavoro/ (Web Info)

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.vipiu.it/leggi/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale Di Redazione ViPiù - 22 Gennaio 2026, 13:52 45 (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie

esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour',

promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale

presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie

scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuo a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il

f u t u r o d e l lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice Valter Quercioli, presidente di Federmanager - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo Federmanager Minerva, Federmanager è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. - lavoro/professionistiwebinfo@adnkronos.com (Web Info)

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: https://www.webmagazine24.it/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/#utm_source=rss&utm_m...



Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere

barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour', promosso da un ampio partenariato che coinvolge

istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale presidente dell'Associazione italiana di ingegneria

gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza

di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il futuro del lavoro'. 'L'Intelligenza

artificiale - spiega dice **Valter Quercioli**, presidente di **Federmanager** - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo **Federmanager** Minerva, **Federmanager** è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA fondati su trasparenza, supervisione umana e

inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone. - lavoro/professionistiwebinfo@adnkronos.com (Web Info)

Federmanager, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale

LINK: <https://www.zerounotv.it/federmanager-ia-rischia-di-amplificare-discriminazioni-genere-in-selezione-personale/>



Lavoro **Federmanager**, Ia rischia di amplificare discriminazioni genere in selezione personale 22 Gennaio 2026 Redazione 4 (Adnkronos) - L'Intelligenza artificiale sta ridefinendo in modo sempre più strutturale i confini dei processi della selezione del personale, introducendo nuove opportunità di efficienza e innovazione ma anche sollevando interrogativi rilevanti sul piano della trasparenza, dell'equità e della responsabilità. Se non adeguatamente governata, l'Ia rischia di rafforzare e amplificare discriminazioni già presenti, in particolare quelle di genere. Non si tratta solo di un'evoluzione tecnologica: l'Ia può essere considerata una vera e propria 'infrastruttura civile' in grado di influire sul capitale di fiducia del patto sociale. In un contesto in cui il lavoro resta la soglia decisiva della cittadinanza, l'ingresso degli algoritmi nei processi di selezione può consolidare asimmetrie

esistenti o, al contrario, contribuire ad abbattere barriere storiche. E' quanto emerge dallo studio 'Intelligenza artificiale e bias di genere nel reclutamento del personale', curato dall'Università della Calabria e dal Politecnico di Bari, con il coordinamento del professore Salvatore Ammirato, e promosso dalla Fondazione Magna Grecia. I risultati sono stati presentati oggi a Roma durante il convegno 'Ia nella selezione del personale. La nuova sfida della leadership inclusiva', organizzato da **Federmanager** in collaborazione con la stessa Fondazione e con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che ha visto manager hr (risorse umane), imprenditori e accademici discutere delle implicazioni etiche e operative dell'uso dell'Ia nei processi di recruitment. Il rapporto costituisce una delle tappe del progetto nazionale 'Privacy Tour',

promosso da un ampio partenariato che coinvolge istituzioni, imprese e centri di ricerca. E rimanda istantanee significative dimostrando che l'Ia applicata alla selezione del personale rischia, se non ben governata, di riprodurre e amplificare i pregiudizi (bias) già presenti nei dataset e nei processi organizzativi. Spiega Salvatore Ammirato, responsabile scientifico della ricerca: 'l'Intelligenza artificiale non è un decisore neutrale, ma uno strumento che riflette le scelte di chi lo progetta e lo utilizza. Non è l'Ia a decidere al posto delle persone ma sono le persone a decidere come l'Ia prende decisioni'. Da qui l'importanza di una leadership consapevole e inclusiva, capace di governare gli algoritmi affinché diventino un'opportunità di equità e non un fattore di nuove discriminazioni. Per Pierpaolo Pontrandolfo, professore presso il Politecnico di Bari e attuale

presidente dell'Associazione italiana di ingegneria gestionale, 'è necessario che qualunque innovazione tecnologica sia principalmente finalizzata a migliorare il benessere delle persone e della società. A tal fine occorre grande responsabilità e consapevolezza da parte di chi la usa. Questo è particolarmente vero per l'Ia perché, da un lato è un'innovazione radicale e pervasiva, quindi estremamente impattante, dall'altro è connotata da una grande semplicità di utilizzo, che aumenta il rischio di un uso improprio'. Un dato particolarmente significativo dello studio riguarda il livello di consapevolezza sull'uso dell'Intelligenza artificiale: solo il 13% dei partecipanti al sondaggio infatti, dichiara di utilizzare concretamente strumenti di Ia nei processi di selezione, dimostrando la scarsa percezione della presenza di algoritmi già oggi integrati nei software Hr. Non stupisce allora che la ricerca evidenzi ancora un altro aspetto interessante da tenere in considerazione nelle decisioni future e che viene chiamato 'bias blind spot': ovvero la tendenza, da parte dei selezionatori, a riconoscere l'esistenza di pregiudizi nei processi di valutazione, senza però individuarli nelle proprie

scelte. Se da un lato si ammette dunque l'esistenza di discriminazioni di genere, dall'altro risulta più difficile riconoscere come elementi quali l'aspetto fisico, tono di voce o rigidità biografiche continuino a influenzare, anche in modo indiretto, le decisioni di selezione. Lo studio propone infine un percorso metodologico volto allo sviluppo di tecnologie più sicure, trasparenti e inclusive, in linea con il quadro normativo italiano ed europeo. 'E' quantomai necessario - dichiara Nino Foti, presidente della Fondazione Magna Grecia - immaginare percorsi di governance e trasparenza, puntando a modelli che consentano ai professionisti di comprendere le motivazioni dietro ogni decisione automatizzata, mantenendo però sempre una supervisione umana. L'innovazione per essere davvero tale, deve essere adottabile perché verificabile, e verificabile perché governata. Non si tratta di nutrire una fiducia acritica nella presunta neutralità della tecnologia, ma di contribuire alla costruzione di criteri minimi di trasparenza e pratiche di controllo che permettano a imprese e istituzioni di usare questi strumenti senza scaricare i rischi sulle persone. In questo equilibrio tra tecnologia e responsabilità si gioca il

f u t u r o d e l lavoro'. 'L'Intelligenza artificiale - spiega dice Valter Quercioli, presidente di Federmanager - rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la qualità dei processi di selezione e rendere le organizzazioni più evolute. Perché questo potenziale si realizzi pienamente, è fondamentale che i manager guidino l'innovazione, integrando responsabilmente queste tecnologie nei processi decisionali con competenze e visione. Attraverso il lavoro della Commissione Intelligenza artificiale e del Gruppo Federmanager Minerva, Federmanager è impegnata a rafforzare la cultura manageriale e ad accompagnare le organizzazioni verso un utilizzo dell'Ia capace di generare valore, inclusione e sviluppo per il lavoro e per il sistema produttivo'. 'Per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane l'Intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica di trasformazione, che può contribuire a rendere i processi di selezione più efficaci solo se accompagnata da una solida governance, da competenze adeguate e da una forte responsabilità organizzativa. In FS siamo impegnati a promuovere modelli di utilizzo dell'IA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

fondati su trasparenza, supervisione umana e inclusione, affinché l'innovazione tecnologica diventi uno strumento di equità e valorizzazione dei talenti', aggiunge Valeria Rizzo, group learning & integration office del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Il convegno si è concluso con un richiamo all'importanza della formazione continua e dell'adozione di politiche inclusive. Contrastare i bias di genere non è solo un imperativo etico, ma una strategia vincente per la crescita delle imprese: le aziende inclusive registrano migliori performance finanziarie e maggiore capacità di innovazione. La sfida futura, in linea con l'AI act europeo, è garantire che l'Intelligenza artificiale diventi una leva di equità, supportando la leadership umana senza mai sostituirla integralmente nelle decisioni che riguardano dignità e talento delle persone.

- lavoro/professionistiwebinfo@adnkronos.com (Web Info)