

CAPITOLO XIV

LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE NELL'ACCESSO AL
LAVORO GENERATE O AMPLIFICATE DAI SISTEMI DI
INTELLIGENZA ARTIFICIALE: PROFILI COSTITUZIONALI

Niccolò Panigada

SOMMARIO: 1. I sistemi di IA e la discriminazione di genere nell'accesso al lavoro: origine del problema a partire da alcuni casi concreti. – 2. L'ancoraggio costituzionale e sovranazionale. – 3. La legge italiana sull'intelligenza artificiale in relazione al mondo del lavoro. – 4. Rischi e criticità giuridiche ancora presenti. – 5. I rimedi previsti dall'ordinamento. – 6. Conclusioni.

1. I sistemi di IA e la discriminazione di genere nell'accesso al lavoro: origine del problema a partire da alcuni casi concreti.

L'impatto dell'intelligenza artificiale sul genere, specie nel mondo del lavoro, è stato un tema emerso fin dai primi impieghi degli algoritmi in questo settore. Nello specifico, la preoccupazione riguardava lo scarso impiego delle donne nei settori tecnologici e nella di scrittura dei codici algoritmici¹, problematica a sua volta dovuta dal numero esiguo di laureate nelle materie STEM; si è parlato in questo senso di «segregazione orizzontale»². Il mondo tecnologico, infatti, è stato – ed è tuttora – dominato dagli uomini a causa di uno stereotipo, protrattosi a lungo, secondo il quale le donne non sarebbero state portate per le materie scientifiche³. Negli ultimi anni si può assistere ad un cambio di approccio che, tuttavia, deve far fronte all'incontrollabile velocità dello sviluppo tecnologico.

¹ Sul punto si veda M. D'AMICO, *Una parità ambigua*, Milano, 2020, 313.

² Ne parla anche M. D'AMICO, *Le nuove frontiere delle discriminazioni di genere: l'impatto dell'intelligenza artificiale*, in questo volume, spec. 5 ss.

³ Questo tema viene affrontato in M. D'AMICO, M. P. ABBRACCHIO, *Donne nella scienza. La lunga strada della parità*, Milano, 2023.

In altri termini, per colmare il divario tra uomini e donne in ambito tecnico-scientifico si richiede che il superamento di questo tipo di discriminazioni nei confronti del genere femminile vada ad un passo di gran lunga superiore rispetto a quello della rivoluzione digitale a cui stiamo assistendo; è chiaro come ciò costituisca un ostacolo non indifferente alla realizzazione di una parità effettiva tra uomini e donne.

In generale, una delle frontiere più delicate del rapporto tra tecnologia e tutela della parità di genere è rappresentata dall'impiego di sistemi di intelligenza artificiale nei processi di selezione e gestione delle risorse umane. Ci sono diversi casi noti che dimostrano lo stretto legame tra questi due aspetti; emblematica è stata la vicenda che ha coinvolto Amazon nel 2018. Il caso, relativo all'abbandono di un algoritmo di *recruitment* che penalizzava sistematicamente e "involontariamente" i *curricula* femminili, ha evidenziato in modo paradigmatico come il rischio discriminatorio non derivi necessariamente da una volontà dolosa o consapevole del programmatore, bensì dal modo in cui i dati di addestramento riflettono strutturalmente *bias* preesistenti nella realtà sociale. In quella circostanza, l'algoritmo era stato istruito a partire da dati storici aziendali che riproducevano un contesto di predominanza maschile nelle assunzioni; di conseguenza, la presenza di elementi associati al genere femminile (come la frequenza di college femminili o l'uso di pronomi femminili nei *curricula*) veniva interpretata come un indicatore negativo di qualità professionale.

Casi simili si sono verificati con Facebook e Google Ads dove alle donne venivano presentate opportunità lavorative meno retribuite.

Alla luce di queste situazioni da un lato risulta evidente come il *bias* diventi «lo stereotipo pronto a trasformarsi in scelta discriminatoria»⁴, dall'altro, gli elementi fondamentali diventano i dati che vengono utilizzati per "allenare" gli algoritmi e i sistemi di intelligenza artificiale⁵. Tali dati, infatti, oltre a poter essere direttamente portatori di *bias*, possono anche essere rielaborati dai sistemi di intelligenza artificiale, portando a risultati discriminanti nei confronti di determinati soggetti, senza che ciò sia prevedibile in fase di programmazione.

Il rischio che sistemi di IA amplifichino disparità di genere o altre forme di disuguaglianza si iscrive, dunque, nella più ampia problematica della discriminazione algoritmica, in cui l'apparente neutralità del codice si traduce in una riproduzione, o persino in un rafforzamento, delle disuguaglianze di fatto. Tale

⁴ E. STRADELLA, *Stereotipi e discriminazioni: dall'intelligenza umana all'intelligenza artificiale*, in *Consulta online. Liber amicorum per Pasquale Costanzo*, 30 marzo 2020.

⁵ Sull'importanza dei dati si sofferma G. CERRINA FERONI, *L'IA discrimina le donne, serve parità algoritmica*, in www.garanteprivacy.it, 16 luglio 2025.

fenomeno assume una particolare rilevanza nel contesto lavorativo, dove l'accesso all'impiego rappresenta non solo una dimensione della libertà economica ⁶, ma anche un presidio della dignità e della parità sostanziale costituzionalmente garantiti.

Non a caso, il regolamento europeo sull'intelligenza artificiale (c.d. AI Act) colloca i sistemi di IA utilizzati per il reclutamento e la selezione del personale nella categoria dei "sistemi ad alto rischio" (art. 6 che rimanda all'allegato III, par. 4 e il considerando 57). Tale qualificazione implica l'assoggettamento a rigorosi obblighi di trasparenza, controllo e gestione del rischio, volti a prevenire effetti discriminatori, garantendo che la progettazione e l'utilizzo degli algoritmi avvengano nel rispetto dei diritti fondamentali. Tuttavia, l'effettività di tali garanzie resta condizionata alla possibilità di comprendere e rendere verificabili i criteri decisionali adottati dai sistemi di IA: un obiettivo ancora lontano, se si considera la complessità tecnica e l'opacità che spesso caratterizzano i modelli di *machine learning*.

In questo senso, il nodo del rischio discriminatorio nei sistemi di IA non è solo tecnico, ma anche e soprattutto giuridico-costituzionale, poiché interroga la capacità dell'ordinamento di garantire un controllo effettivo sui processi decisionali automatizzati che incidono su diritti fondamentali come l'uguaglianza, la dignità e il lavoro.

2. *L'ancoraggio costituzionale e sovranazionale.*

Il rischio di discriminazione di genere prodotto o amplificato dai sistemi di intelligenza artificiale si colloca al crocevia tra il principio di uguaglianza e le nuove sfide poste dalla digitalizzazione dei processi decisionali. Sotto il profilo costituzionale i principi incisi sono molteplici. In questa sede si intende esclusivamente impostare il quadro di riferimento delineando i confini entro cui la materia si sviluppa.

L'art. 3 Cost. rappresenta il fulcro del discorso: da un lato, come risaputo, afferma l'eguaglianza formale, vietando ogni discriminazione fondata sul sesso e su altre condizioni personali; dall'altro, impone alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, limitano la libertà e l'uguaglianza dei cittadini ⁷.

⁶ Così T.H. MARSHALL, *Cittadinanza e classe sociale*, a cura di S. MEZZADRA, Roma-Bari, 2002, 18.

⁷ Sull'art. 3 della Costituzione la dottrina è vastissima. In questa sede si possono ricordare *ex multis* i contributi di L. PALADIN, *Il principio costituzionale di eguaglianza*, Milano, 1965; P.

È proprio questa seconda dimensione – quella dell’uguaglianza sostanziale – a rendere maggiormente evidente come il diritto costituzionale non possa restare indifferente rispetto agli effetti indiretti e strutturali dei sistemi di IA in relazione al fattore di discriminazione del sesso. Anche un algoritmo apparentemente neutro può, infatti, consolidare disuguaglianze preesistenti, riproducendo nel linguaggio della tecnica ciò che la Costituzione impone allo Stato di correggere attraverso politiche di eguaglianza effettiva.

A ciò si aggiunge l’art. 37 Cost., che riconosce il diritto delle donne ad una parità di retribuzione a parità di lavoro rispetto agli uomini⁸. Tale disposizione, letta oggi alla luce delle trasformazioni tecnologiche, non si limita a tutelare l’accesso e le condizioni lavorative in senso tradizionale, ma si estende a proteggere da nuove forme di esclusione mediate da strumenti digitali e automatizzati. In questa prospettiva, l’uso discriminatorio dell’intelligenza artificiale rappresenta una violazione non solo del principio di eguaglianza, ma anche della dignità e della libertà professionale della persona.

Sul piano sovranazionale, la Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea (artt. 21 e 23)⁹ rafforza la tutela contro le discriminazioni fondate sul sesso e consacra l’obiettivo di una effettiva parità tra uomini e donne in tutti i settori, compreso quello lavorativo. L’art. 21 sancisce il divieto generale di discriminazione, mentre l’art. 23 stabilisce che «la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso l’impiego, il lavoro e la retribuzione». Tali principi, letti in combinato disposto con l’art. 8 della Convenzione europea dei diritti dell’uomo, impongono agli Stati membri di predisporre strumenti di prevenzione e rimedi effettivi contro le discriminazioni anche quando esse derivano da processi automatizzati.

Il dialogo tra ordinamento costituzionale interno e ordinamento europeo impone, dunque, una rilettura sistematica del principio di uguaglianza alla luce della “governance algoritmica”. L’esigenza non è solo quella di reagire a posteriori alle discriminazioni algoritmiche, ma di costruire *ex ante* un paradigma di

BISCARETTI DI RUFFIÀ, *Uguaglianza (principio di)*, in *Noviss. Dig. it.*, Torino, 1973; A. CERRI, CERRI, *Uguaglianza (principio costituzionale di)*, in *Enc. giur.*, vol. XXXII, Roma, 1994.

⁸ A. BARBERA, *Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Milano, 1991; T. TREU, *Art. 37*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Bologna, 1979, 153 ss.; C. SALAZAR, *Art. 37*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di), *Costituzione commentata*, Torino, 2007.

⁹ Questi articoli sono da intendersi come «canoni interpretativi dell’azione dell’Unione europea» alla luce dell’art. 8 TFUE: così E.C. RAFFIOTTA, *Intelligenza artificiale e tutela dell’uguaglianza di genere*, in M. D’AMICO, B. LIBERALI (a cura di), *I diritti delle donne problematiche attuali e prospettive future*, Torino, 2024, 190.

regolazione inclusiva, capace di assicurare che la progettazione, l'addestramento e l'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale siano conformi ai valori costituzionali e sovranazionali di parità e non discriminazione.

Ciò risulta ben evidente, per il tema qui affrontato, nel Considerando 36 dell'AI Act dove si evidenzia che l'intelligenza artificiale in ambito lavorativo rischia di «perpetuare modelli storici di discriminazione, ad esempio nei confronti delle donne».

3. La legge italiana sull'intelligenza artificiale in relazione al mondo del lavoro.

La legge n. 132/2025 sull'intelligenza artificiale rappresenta il primo tentativo organico dell'ordinamento italiano di delineare una cornice normativa generale per lo sviluppo e l'impiego dei sistemi di IA in coerenza con i valori costituzionali e con il quadro europeo definito dall'AI Act¹⁰. Il testo assume particolare rilievo in quanto introduce, tra i principi generali (art. 3), quello della parità dei sessi, espressamente richiamato quale parametro di orientamento per la progettazione, l'adozione e l'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei diversi ambiti di applicazione.

Anche l'art. 11, comma 3, della legge è, sotto questo profilo, di particolare interesse: esso stabilisce che «l'intelligenza artificiale nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro garantisce l'osservanza dei diritti inviolabili del lavoratore senza discriminazioni in funzione del sesso». Tale formulazione, che riprende quasi tutti i fattori di discriminazione già enunciati dall'art. 3 Cost., sancisce un principio di neutralità non solo formale, ma sostanziale dell'IA nel contesto lavorativo, imponendo che gli strumenti algoritmici rispettino il divieto di discriminazione diretta e indiretta, indipendentemente dall'intenzionalità soggettiva del datore di lavoro o del fornitore del software.

Il successivo art. 12 istituisce un Osservatorio sull'adozione dei sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, con la finalità di monitorare l'impatto dell'IA sull'occupazione, individuare potenziali rischi discriminatori e promuovere buone pratiche di progettazione inclusiva. Tale previsione, se adeguatamente implementata, potrebbe costituire uno strumento di governance proattiva, capace di coniugare sviluppo tecnologico e tutela dei diritti fondamentali, in linea con il principio di eguaglianza sostanziale di cui all'art. 3,

¹⁰ G. ZICCARDI, *L'intelligenza artificiale e la regolamentazione giuridica: una relazione complessa*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Milano, 2024, 13 ss.

comma 2, Cost. Il problema principale è che tale Osservatorio dovrebbe contare su «risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente», privandolo in questo modo di nuovi mezzi che avrebbero potuto incentivarne l'attività ¹¹.

Pertanto, la portata innovativa della legge va valutata anche in termini critici. La disposizione non chiarisce, infatti, quali meccanismi di controllo e sanzione siano previsti in caso di violazione del principio di parità né definisce i criteri tecnici con cui verificare la conformità dei sistemi di IA agli standard di non discriminazione. La mancata previsione di un obbligo di *audit* indipendenti o di trasparenza algoritmica rischia di tradurre i principi in enunciazioni di carattere programmatico, prive di effettività, i cui unici strumenti di opposizione rimarrebbero le ordinarie azioni antidiscriminatorie e, in via stragiudiziale, la valutazione d'impatto sui diritti fondamentali per i sistemi ad alto rischio così come prevista dall'art. 27 dell'AI Act.

In questo senso, la legge si colloca in una fase di transizione: da un lato, recepisce la sensibilità costituzionale ed europea verso l'uguaglianza di genere e la dignità del lavoratore e della lavoratrice; dall'altro, mostra la necessità di un'evoluzione normativa che renda vincolante l'integrazione dei diritti fondamentali nella progettazione *ex ante* dei sistemi di IA, secondo una logica di "*constitutional by design*" ¹². Solo così sarà possibile evitare che la tecnologia divenga un fattore di regressione rispetto ai principi di uguaglianza e inclusione su cui si fonda l'ordinamento democratico.

4. Rischi e criticità giuridiche ancora presenti.

L'introduzione dei sistemi di intelligenza artificiale nei processi di selezione, valutazione e gestione del personale comporta una serie di rischi e criticità giuridiche che incidono direttamente sui principi costituzionali di uguaglianza e di tutela della dignità del lavoratore e della lavoratrice ¹³. Il primo e più evidente

¹¹ La questione viene attenzionata da M. BIASI, *Il lavoro nel disegno di legge governativo in materia di intelligenza artificiale: principi, regole, parole, silenzi*, in *Dir. rel. ind.*, 3, 2024, 657.

¹² Interessanti considerazioni sul concetto di "*constitutional by design*" sono svolte da G. DE MINICO, *Towards an "Algorithm Constitutional by Design"*, in *BioLaw Journal-Riv. BioDiritto*, 1, 2021.

¹³ Il problema viene ampiamente esaminato da A. RICCOBONO, *Intelligenza artificiale e limiti al social media profiling nella selezione del personale*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., 253 ss.

profilo di criticità è rappresentato dalla possibilità di una discriminazione indiretta: anche in assenza di un intento discriminatorio da parte del datore di lavoro o del programmatore, l'algoritmo può generare effetti di esclusione o penalizzazione sistematica nei confronti di gruppi protetti, in particolare delle donne (il fenomeno è conosciuto anche come *indirect proxy discrimination*¹⁴). In tali casi, la violazione della parità sostanziale discende dal modo in cui i modelli di *machine learning* apprendono regolarità dai dati storici, che riflettono disuguaglianze già presenti nella società o nel mercato del lavoro.

Questa forma di discriminazione algoritmica, difficilmente riconducibile alle categorie tradizionali della responsabilità soggettiva, mette in crisi l'impianto classico del diritto antidiscriminatorio, fondato sull'individuazione di un autore, di un comportamento e di un nesso causale diretto. La domanda diventa allora: chi risponde dell'errore dell'algoritmo? Il datore di lavoro che lo utilizza? Il programmatore che lo ha sviluppato? Il fornitore del software? In assenza di una chiara attribuzione di responsabilità, si rischia di generare una "zona grigia" di irresponsabilità diffusa, in cui la lesione del diritto all'uguaglianza rimane priva di un effettivo rimedio giuridico.

A ciò si aggiunge il problema dell'opacità algoritmica ("*black box problem*")¹⁵: la complessità tecnica dei modelli di IA, specie quelli basati su reti neurali profonde, rende spesso impossibile comprendere le logiche interne di funzionamento e, di conseguenza, contestare in giudizio la correttezza o la legittimità di una decisione automatizzata. Tale opacità non solo ostacola l'esercizio del diritto di difesa, ma mina la stessa effettività del controllo giurisdizionale, in quanto impedisce di verificare se il trattamento differenziato sia fondato su criteri obiettivi e ragionevoli, come richiesto dall'art. 3 Cost. e dalla giurisprudenza costituzionale¹⁶.

Un'ulteriore criticità riguarda l'assenza di strumenti di *audit* e di *accountability* realmente vincolanti. La semplice previsione di obblighi di trasparenza o di principi generali, se non accompagnata da meccanismi di verifica indipendenti e da sanzioni effettive, rischia di produrre un regime di mera autoregolazione,

¹⁴ Il tema, anche con riferimento alla *direct proxy discrimination*, è affrontato da C. NARDOCCI, *Algoritmi, eguaglianza, discriminazione. Le sfide dell'intelligenza artificiale*, Torino, 2025, 114 ss.

¹⁵ Anche questo problema viene ripreso nel contributo di M. D'AMICO, *Le nuove frontiere delle discriminazioni di genere*, cit., 8.

¹⁶ Fin dalla sentenza n. 15/1960 della Corte costituzionale, infatti, è stato stabilito che la valutazione sulla violazione del principio di uguaglianza deve tenere in considerazione anche il canone della ragionevolezza nel trattamento differenziato.

insufficiente a prevenire e correggere gli effetti discriminatori. Da questo punto di vista, la prospettiva di un controllo *ex post* – affidato al giudice o alle autorità di garanzia – rischia di rivelarsi inadeguata a fronte della rapidità e complessità dei processi automatizzati: servono, invece, strumenti di prevenzione *ex ante*, capaci di assicurare che la progettazione stessa degli algoritmi sia conforme ai principi costituzionali e sovranazionali di uguaglianza e non discriminazione.

In definitiva, la vera sfida giuridica non consiste soltanto nell'adattare le categorie tradizionali del diritto del lavoro o del diritto antidiscriminatorio all'era digitale, ma nel ripensare l'intero paradigma della responsabilità alla luce dell'autonomia funzionale dei sistemi di IA. Si tratta di un compito eminentemente costituzionale: riaffermare che anche l'innovazione tecnologica, per quanto sofisticata, deve restare soggetta al controllo dei principi supremi dell'ordinamento e non può tradursi in una zona franca di non diritto.

5. I rimedi previsti dall'ordinamento.

Dinanzi ai rischi di discriminazione derivanti dall'impiego di sistemi di intelligenza artificiale nei processi di accesso e gestione del lavoro, l'ordinamento italiano dispone già di un articolato quadro normativo volto a prevenire e reprimere le condotte discriminatorie, in particolare attraverso le disposizioni contenute nel Codice delle pari opportunità (d.lgs. n. 198/2006). Tuttavia, l'applicazione di tali strumenti alla dimensione algoritmica richiede un adattamento interpretativo che consenta di colmare le lacune derivanti dalla novità tecnologica dei fenomeni in esame.

L'art. 27 del Codice vieta in modo espresso «qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro [...], compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione», indipendentemente dalle modalità di assunzione e dal settore di attività. Tale previsione, letta in combinato disposto con l'art. 3 Cost. e con l'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, deve oggi essere intesa come comprensiva anche delle decisioni automatizzate o assistite da sistemi di IA, le quali, seppur formalmente neutrali, possono produrre effetti discriminatori di fatto. In questa prospettiva, la discriminazione algoritmica si configura come una nuova tipologia di discriminazione indiretta, in cui la lesione del diritto all'uguaglianza deriva dall'uso non consapevole o non controllato di dati e modelli che riflettono pregiudizi sistemici.

Un ruolo particolarmente significativo è svolto dall'art. 40 del Codice, che prevede un onere probatorio attenuato: qualora il ricorrente fornisca elementi

di fatto idonei a fondare, anche solo in termini presuntivi, l'esistenza di un comportamento discriminatorio, spetta al convenuto dimostrare l'insussistenza della discriminazione. Questa inversione dell'onere della prova assume una valenza decisiva nel contesto algoritmico, dove la parte lesa difficilmente dispone degli strumenti tecnici necessari per comprendere e dimostrare il funzionamento dell'algoritmo. In tali casi, l'obbligo del datore di lavoro di provare la neutralità del sistema di IA si traduce in un potente incentivo alla progettazione trasparente e documentata dei modelli decisionali, favorendo un approccio di "responsabilità preventiva" coerente con la logica della parità sostanziale.

L'art. 38 del Codice, infine, prevede la possibilità per il giudice di disporre non solo il risarcimento del danno ma anche la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti discriminatori. Tale previsione apre la strada a una tutela potenzialmente "trasformativa": se interpretata in senso costituzionalmente orientato, essa può estendersi fino a includere l'obbligo di correggere o sostituire il sistema algoritmico che ha generato la discriminazione, imponendo così una modifica strutturale del processo decisionale.

Nonostante ciò, permane una significativa asimmetria tra la forza normativa degli strumenti antidiscriminatori e la complessità tecnica delle decisioni automatizzate. La possibilità di individuare concretamente l'origine della discriminazione, di accedere ai dati di addestramento o di ottenere una piena *disclosure* dell'algoritmo rappresenta, di fatto, una condizione spesso irrealizzabile. Da qui l'esigenza, sempre più avvertita, di affiancare ai rimedi giurisdizionali *ex post* meccanismi di *compliance ex ante*, fondati, ad esempio, su valutazioni d'impatto sui diritti fondamentali, *audit* indipendenti e obblighi di trasparenza sostanziale.

In sintesi, la disciplina antidiscriminatoria italiana contiene già i principi idonei a contrastare le disuguaglianze generate o amplificate dall'IA, ma necessita di un'evoluzione interpretativa e applicativa che consenta di tradurre tali principi in strumenti effettivi di giustizia algoritmica. Solo così sarà possibile assicurare che l'innovazione tecnologica, lungi dal perpetuare stereotipi o asimmetrie di potere, diventi un veicolo di realizzazione concreta del principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 Cost.

6. Conclusioni.

L'analisi dei rischi discriminatori connessi all'impiego dei sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro mostra con chiarezza come le tecnologie emergenti non pongano soltanto questioni di efficienza o innovazione, ma incidano direttamente sulla tenuta assiologica dell'ordinamento costituzionale.

L'uguaglianza, la dignità e la libertà del lavoratore e della lavoratrice – principi cardine della nostra Costituzione e del diritto europeo – rischiano di essere compromessi non tanto da scelte consapevolmente discriminatorie, quanto da meccanismi algoritmici che riproducono, in forma automatizzata, disuguaglianze sociali e culturali preesistenti.

Gli strumenti giuridici oggi disponibili – dal Codice delle pari opportunità alla legge n. 132/2025, fino ai principi sovranazionali dell'AI Act – delineano un quadro normativo in evoluzione, che riconosce la necessità di governare l'innovazione tecnologica entro i confini dei diritti fondamentali. Tuttavia, tali strumenti, pur potenzialmente efficaci, operano ancora prevalentemente in una logica reattiva, volta a sanzionare le discriminazioni una volta verificatesi, più che a prevenirle. In un contesto in cui le decisioni algoritmiche sono per loro natura opache, automatizzate e pervasive, questa impostazione rischia di rivelarsi insufficiente. Tra gli strumenti da valorizzare, pertanto, c'è sicuramente quello della valutazione d'impatto sui diritti fondamentali per i sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio previsto dall'AI Act, costituendo essa un mezzo potenzialmente efficace per anticipare effetti discriminatori.

Diventa indispensabile promuovere un approccio costituzionale e preventivo alla regolazione dell'intelligenza artificiale, fondato sul principio di “non discriminazione *by design*”. Ciò implica che la tutela dei diritti non possa essere una fase successiva o correttiva, ma debba essere incorporata sin dall'origine nei processi di progettazione, addestramento e implementazione dei sistemi di IA. Tale prospettiva, già presente nel dibattito europeo sul “*trustworthy AI*”, deve trovare un radicamento esplicito nel diritto interno, trasformando il principio di uguaglianza da limite esterno a criterio interno di costruzione della tecnologia.

In questa direzione, la previsione dell'onere probatorio attenuato nel contenzioso antidiscriminatorio assume un valore strategico, in quanto incentiva le imprese e i datori di lavoro a sviluppare sistemi di IA trasparenti e verificabili. Il rischio reputazionale e giuridico di una discriminazione automatizzata si traduce così in un potente meccanismo di autodisciplina virtuosa, che spinge il mercato verso soluzioni tecnologiche più eque e responsabili.

In definitiva, la sfida che si pone al giurista e al legislatore non è solo quella di aggiornare il diritto al passo con la tecnologia, ma di riaffermare, attraverso il diritto, la centralità della persona in un ecosistema digitale che tende a spostare il baricentro decisionale dalla volontà umana al calcolo algoritmico. La Costituzione, in questa prospettiva, non rappresenta un vincolo allo sviluppo, bensì il fondamento normativo di un'innovazione inclusiva, capace di orientare l'intelligenza artificiale verso la piena realizzazione del principio di uguaglianza sostanziale.