This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/04/02/the-guidance-is-gone-but-the-statute-is-not-ai-disability-and-employment-decisions-after-the-january-2025-withdrawals/.

Le Linee Guida Sono Scomparse ma la Legge No: IA, Disabilità e Decisioni sull'Impiego Dopo i Ritiri del Gennaio 2025

Heather Grizzle · April 2, 2025

La EEOC ha ritirato le sue linee guida sull'IA nel gennaio 2025. L'ADA non è cambiata. Ciò che i datori di lavoro devono ancora alle persone con disabilità candidate nell'ambito della valutazione automatizzata delle assunzioni.

Contenuti

1. Cosa è cambiato, e cosa no
2. Perché l'esposizione legata alla disabilità non si comporta come l'esposizione legata al pregiudizio
3. Cosa dimostra il reclamo del marzo 2025
4. Accessibilità, accomodamento e validità sono tre obblighi distinti
5. Il livello statale e le sue scadenze
6. Cosa fare ora
7. Conclusione
8. Riferimenti

On January 23, 2025, Executive Order 14179, Removing Barriers to American Leadership in Artificial Intelligence, revoked the prior administration's AI executive order and directed federal agencies to review and roll back AI-related policy. Within days, the practical consequences reached the employment context.

Cosa è cambiato, e cosa no

Il 27 gennaio, la Equal Employment Opportunity Commission ha rimosso dal suo sito web le linee guida sull'intelligenza artificiale, incluso il documento di assistenza tecnica del maggio 2022 sull'Americans with Disabilities Act e l'uso di software, algoritmi e intelligenza artificiale per valutare i candidati e i dipendenti, il relativo riassunto Tips for Workers, e il documento di assistenza tecnica del maggio 2023 riguardante il Titolo VII. L'Office of Federal Contract Compliance Programs ha rimosso le sue linee guida sull'intelligenza artificiale e le pari opportunità di impiego per i contraenti federali. Il Department of Labor ha segnalato che l'AI and Inclusive Hiring Framework pubblicato nel settembre 2024 dalla Partnership on Employment and Accessible Technology, e le proprie migliori pratiche sull'intelligenza artificiale dell'ottobre 2024, potrebbero non riflettere più la politica attuale.

Gran parte dei commenti ha interpretato queste rimozioni come una riduzione dell'esposizione dei datori di lavoro. Questa interpretazione confonde le linee guida con la legge. I documenti di assistenza tecnica sono interpretativi. Spiegano come un'agenzia intende una legge e come intende esercitare la propria discrezionalità nell'applicazione. Non creano l'obbligo e il loro ritiro non lo estingue. L'Americans with Disabilities Act è stato emanato nel 1990 e non è stato modificato. Il Titolo I proibisce ancora la discriminazione basata sulla disabilità nei termini e nelle condizioni di impiego, richiede ancora un accomodamento ragionevole in assenza di difficoltà eccessive, proibisce ancora l'uso di standard di qualificazione e criteri di selezione che escludono le persone con disabilità a meno che il criterio non sia correlato al lavoro e coerente con la necessità aziendale, e limita ancora le domande relative alla disabilità e gli esami medici prima di un'offerta condizionata. Le Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures al 29 C.F.R. Parte 1607 indicano ancora agli utilizzatori delle procedure di selezione di mantenere registri dell'impatto e, laddove esista un impatto, prove di validità. I regolamenti sulla conservazione dei registri al 29 C.F.R. Parte 1602 richiedono ancora la conservazione dei registri delle domande e, una volta presentato un reclamo, la conservazione dei registri pertinenti fino alla disposizione finale.

Ciò che i ritiri di gennaio hanno rimosso non era la responsabilità. Era la notifica. I datori di lavoro hanno perso il documento che diceva loro, in linguaggio semplice, quali delle loro pratiche l'agenzia considerava problematiche e perché. L'esposizione rimane e la mappa è scomparsa.

Perché l'esposizione legata alla disabilità non si comporta come l'esposizione legata al pregiudizio

L'esposizione rimane e la mappa è scomparsa.

The dominant response to algorithmic risk in hiring is the bias audit, and the dominant metric is the four-fifths rule, which compares selection rates across groups and treats a ratio below eighty percent as evidence of adverse impact. New York City's Local Law 144, in effect since July 2023, requires an annual independent bias audit of automated employment decision tools and public posting of the results. Vendors increasingly market audit results as assurance.

Questo apparato è mal adatto alla disabilità, e la discrepanza è strutturale piuttosto che una questione di qualità dell'audit. Il test d'impatto statistico di gruppo richiede categorie stabili, note e mutuamente esclusive con un numero sufficiente di membri in ciascuna per supportare un confronto dei tassi. Razza e sesso approssimano quelle condizioni. La disabilità no. È eterogenea al punto che una singola categoria ha poco significato analitico, poiché le esigenze di accomodamento e i modelli di interazione di un candidato Deaf, un candidato cieco, un candidato con disabilità motoria e un candidato con disabilità psichiatrica non hanno quasi nulla in comune. È spesso non dichiarata, perché i candidati non hanno alcun obbligo di identificarsi e hanno forti incentivi a non farlo. È spesso a bassa prevalenza in una singola richiesta di assunzione, il che lascia i confronti tra sottogruppi statisticamente sottodimensionati anche laddove esista l'identificazione. E secondo l'ADA l'unità operativa di analisi è l'individuo piuttosto che il gruppo, perché una rivendicazione di esclusione chiede se un criterio tende a escludere un individuo con disabilità, e una rivendicazione di mancato accomodamento chiede cosa sia accaduto quando una persona ha fatto una richiesta.

La conseguenza merita di essere affermata chiaramente. Un sistema di selezione automatizzato può superare ogni audit sul pregiudizio condotto su di esso, pubblicare un rapporto d'impatto comodamente superiore alla soglia dei quattro quinti su ogni categoria misurata, e continuare comunque a escludere candidati disabili uno per uno in un modo che è individualmente perseguibile e statisticamente invisibile. I risultati degli audit non sono prova di conformità all'ADA. Presentarli come tali, cosa che è ormai

comune pratica dei fornitori, crea un registro documentato secondo cui il datore di lavoro si è basato su una garanzia che non affrontava il rischio.

Questo è anche il motivo per cui l'affermazione ampiamente ripetuta secondo cui algoritmi ben progettati riducono il pregiudizio umano, e quindi livellano il campo di gioco per i candidati disabili, dovrebbe essere considerata priva di prove. Potrebbe essere vera per alcune forme di pregiudizio. Non esiste una base di prove pubbliche che la stabilisca per la disabilità, e il meccanismo con cui questi sistemi operano suggerisce il contrario. I modelli valutano la conformità a una distribuzione appresa dai candidati di successo precedenti. La disabilità, nelle dimensioni che questi sistemi misurano più spesso, è esattamente ciò che la non conformità a quella distribuzione appare essere.

Cosa dimostra il reclamo del marzo 2025

On March 19, 2025, the American Civil Liberties Union, the ACLU of Colorado, Public Justice, and Eisenberg and Baum LLP filed a complaint with the Colorado Civil Rights Division and the EEOC on behalf of a Deaf and Indigenous woman who was required to complete an automated video interview when she applied for a promotion. The complaint alleges violations of the ADA, Title VII, and the Colorado Anti-Discrimination Act. According to the public filings, she requested human-generated captioning as a reasonable accommodation, the request was denied on the basis that the platform's automated captions would suffice, portions of the interview were nonetheless without captions, and she was subsequently rejected on grounds concerning communication. The employer states that the allegations are without merit and that it provides reasonable accommodations to all candidates. The vendor states that the complaint is without merit and rests on an inaccurate assumption about the technology used. These are allegations and denials, and an agency investigation will determine whether cause exists.

Indipendentemente dall'esito, lo schema dei fatti è quello che i datori di lavoro dovrebbero modellare, perché non dipende dal dimostrare che un modello è di parte. Dipende da tre domande ordinarie. La valutazione era accessibile a questo candidato. È stato richiesto un accomodamento, e qual è stata la risposta. Il datore di lavoro può spiegare cosa misurava la valutazione e perché quel costrutto è correlato al lavoro.

Note also what the theory does not require. It requires no comparative statistics, no expert reconstruction of a model, and no disparate impact analysis. The evidence is a dated accommodation request, an answer to it, and an adverse outcome. That eviden-

tiary profile is inexpensive to assemble and it is created by the employer's own records.

Accessibilità, accomodamento e validità sono tre obblighi distinti

Gran parte della discussione attuale collassa distinzioni che operano indipendentemente, e confonderle produce programmi di conformità che affrontano un obbligo lasciandone aperti due.

L'accessibilità è una proprietà dell'interfaccia. Se la piattaforma di valutazione può essere utilizzata con un lettore di schermo, se i media sono sottotitolati, e se i tempi possono essere adattati sono domande su se il candidato possa raggiungere affatto il compito. Questo è il livello che la maggior parte delle organizzazioni ha affrontato, di solito tramite una dichiarazione di conformità del fornitore.

L'accomodamento è un obbligo di processo. Richiede che ai candidati venga detto, prima che la valutazione inizi, che sono disponibili modifiche, che una richiesta attivi un processo interattivo piuttosto che un rifiuto formale, che sia identificato un decisore, e che esista un percorso alternativo che non svantaggi di per sé la persona che lo ha utilizzato. Una piattaforma tecnicamente accessibile in ogni aspetto può ancora generare una rivendicazione di mancato accomodamento se a nessuno è stato detto al candidato che esisteva un'alternativa.

Validity is a property of the measurement. It asks whether what the system scores corresponds to a requirement of the job. This is the layer almost nobody has addressed, and it is where automated video and speech assessment is most exposed. Where a system scores fluency, articulation rate, response latency, prosody, facial affect, or a construct labeled communication or engagement, the employer should be able to state which duty of the job requires that attribute and on what evidence. Published research documents substantial word error rate disparities in automated speech recognition for speakers whose speech falls outside the training distribution, including racialized speech patterns and atypical or disordered speech, which is why the University of Illinois established a dedicated Speech Accessibility Project in 2022 to collect such data. Where a candidate signs through an interpreter, the transcript being scored is the interpreter's rendering rather than the candidate's utterance, and the interpreter's lexi-

cal choices and processing lag are attributed to the candidate. The system produces a number. It is not measuring the candidate.

Il livello statale e le sue scadenze

Federal retrenchment does not clear the field, and the state schedule matters for planning. Illinois House Bill 3773, signed in August 2024, amends the Illinois Human Rights Act to prohibit discriminatory use of artificial intelligence across the employment lifecycle and to require notice to applicants and employees when such systems are used, effective January 1, 2026. Colorado's Senate Bill 24-205, signed in May 2024, imposes duties on developers and deployers of high-risk systems used in consequential decisions including employment, with an effective date of February 1, 2026, though the governor invited legislative revision at signing and amendment before that date should be considered likely. Virginia's House Bill 2094, which would have established a comparable framework, was vetoed in March 2025. New York City's Local Law 144 continues in force.

La direzione del livello statale è verso la notifica e la divulgazione piuttosto che verso obblighi sostanziali di diligenza. I datori di lavoro dovrebbero pianificare sull'assunto che gli obblighi che effettivamente affronteranno saranno quelli di dichiarare cosa stanno facendo, e che l'obbligo di poter dimostrare cosa hanno fatto arriverà tramite il contenzioso piuttosto che tramite un regolatore.

Cosa fare ora

Quanto segue può essere completato da una funzione esistente di risorse umane e non richiede assistenza esterna.

1. Inventariare ogni sistema che tocca una decisione di selezione, incluso il parsing dei curriculum, la classificazione, le domande di esclusione, la preselezione basata su chat e la valutazione video o vocale automatizzata. Includere le funzionalità abilitate di default in un sistema di tracciamento dei candidati, che sono le più comunemente trascurate.
2. Per ogni sistema, dichiarare per iscritto cosa misura e a quale requisito documentato del lavoro corrisponde quel costrutto. Laddove non esista alcuna risposta, il sistema sta valutando un criterio non validato.

3. Confermare che ai candidati venga detto che è disponibile una valutazione alternativa o modificata prima che la valutazione inizi, non dopo, e che la notifica sia sulla valutazione stessa piuttosto che sepolta in una pagina delle carriere.
4. Recuperare ogni richiesta di accomodamento associata a una valutazione automatizzata negli ultimi ventiquattro mesi. Registrare cosa è stato richiesto, chi ha deciso, cosa è stato fornito, e quale sia stato l'esito. Questo fascicolo verrà prodotto in qualsiasi reclamo e dovrebbe essere rivisto prima che qualcun altro lo revisioni.
5. Ask the vendor, in writing, for validation evidence for each scored construct and for accuracy data disaggregated by speech and communication characteristics. Retain the answer, including a refusal, which is itself useful evidence of the state of the employer's knowledge.
6. Confermare che i punteggi e la configurazione in vigore al momento di ciascuna decisione siano conservati per il periodo di conservazione applicabile. I punteggi calcolati per produrre una classificazione e poi scartati non possono essere spiegati successivamente.
7. Trattare ogni risultato di audit sul pregiudizio come prova relativa solo alle categorie di razza e sesso, e non presentarlo internamente o esternamente come prova di conformità all'ADA.

> **LE TRE DOMANDE**
>
> La valutazione era accessibile a questo candidato. È stato richiesto un accomodamento, e qual è stata la risposta. Il datore di lavoro può spiegare cosa misurava la valutazione e perché quel costrutto è correlato al lavoro.

Conclusione

Artificial intelligence can materially expand access to work for disabled people. Real-time captioning, speech-to-text, and adaptive interfaces have already done so, and the OECD's 2023 assessment of AI and disability in the labour market documents genuine gains. Those gains come from assistive applications, where the technology serves the person. They do not transfer automatically to evaluative applications, where the

technology measures the person, and the current tendency to argue from the first to the second is the central analytic error in this field.

Il ritiro delle linee guida federali nel gennaio 2025 ha cambiato ciò che viene detto ai datori di lavoro. Non ha cambiato ciò che i datori di lavoro devono. Le organizzazioni che saranno in grado di difendere le proprie decisioni di assunzione non sono quelle che hanno acquistato lo strumento più sofisticato o pubblicato l'audit più rassicurante. Sono quelle che possono dire cosa misurano i loro sistemi, perché è importante per il lavoro, cosa è accaduto quando un candidato ha richiesto qualcosa di diverso, e chi ha deciso.

Riferimenti

- American Civil Liberties Union, ACLU of Colorado, Public Justice, e Eisenberg & Baum LLP. Reclamo presentato alla Colorado Civil Rights Division e alla U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 19 marzo 2025.
- Americans with Disabilities Act of 1990, Titolo I, 42 U.S.C. § 12112.
- Clifford Chance. *Inclusive AI for People with Disabilities: Key Considerations*. 2024.
- Colorado Senate Bill 24-205, Concerning Consumer Protections in Interactions with Artificial Intelligence Systems, firmato il 17 maggio 2024.
- Ordine Esecutivo 14179, Removing Barriers to American Leadership in Artificial Intelligence, 23 gennaio 2025.
- Illinois House Bill 3773, che modifica l'Illinois Human Rights Act, firmato il 9 agosto 2024.
- New York City Local Law 144 del 2021, Automated Employment Decision Tools.
- OCSE. *Using AI to Support People with Disabilities in the Labour Market*. 2023.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. *The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees*, EEOC-NVTA-2022-2, 12 maggio 2022. Rimosso dal sito web dell'agenzia il 27 gennaio 2025.
- Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. Parte 1607; requisiti di conservazione dei registri, 29 C.F.R. Parte 1602.

TIPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

Come citare

Grizzle, H. M. (2025, April 2). Le Linee Guida Sono Scomparse ma la Legge No: IA, Disabilità e Decisioni sull'Impiego Dopo i Ritiri del Gennaio 2025. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/it/2025/04/02/the-guidance-is-gone-but-the-statute-is-not-ai-disability-and-employment-decisions-after-the-january-2025-withdrawals/