NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/04/13/exempt-from-the-paperwork-liable-for-the-decision-artificial-intelligence-governance-for-small-organizations-and-nonprofits/.

Esenti dalla burocrazia, responsabili della decisione: la governance dell'intelligenza artificiale per piccole organizzazioni e no profit

Heather Grizzle · April 13, 2025

I piccoli datori di lavoro sono esenti dalla maggior parte delle normative sull'IA nelle assunzioni e da nessuna legge contro la discriminazione. Cosa coprono realmente le soglie e cosa fare al riguardo.

Contenuti

1. L'asimmetria
2. Da cosa sono realmente esentate le piccole organizzazioni
3. Da cosa non sono esentate
4. Perché la piccola organizzazione è strutturalmente più esposta
5. Il caso delle non profit è peggiore
6. La guida che avrebbe aiutato è semplicemente scomparsa
7. Cosa è effettivamente realizzabile a questa scala
8. Conclusione
9. Riferimenti

L'asimmetria

Il racconto convenzionale sulla regolamentazione dell'intelligenza artificiale e le piccole organizzazioni è che gli oneri di conformità ricadono più pesantemente su chi è meno in grado di sostenerli, e che soglie ed esenzioni esistono per correggere lo squilibrio. Il racconto è metà vero, e la metà che sbaglia è la metà che conta.

I piccoli datori di lavoro e le organizzazioni non profit sono, di fatto, esentati da gran parte dell'apparato emergente. Sono esentati quasi interamente dalla parte sbagliata. Le esenzioni riguardano i regimi di divulgazione, valutazione e documentazione, ossia le parti del quadro normativo che avrebbero costretto un'organizzazione a esaminare attentamente gli strumenti automatizzati che già utilizza. Non riguardano invece le sottostanti normative in materia di discriminazione sul lavoro, che si applicano a partire da quindici dipendenti e comportano un diritto di azione privata, teorie di responsabilità individualizzate e nessun obbligo per il ricorrente di dimostrare che il datore di lavoro fosse sofisticato.

The net effect is an organization excused from the process that would have found the problem and fully exposed to the consequence of not having found it. Novara Consulting Group's position is that this asymmetry, rather than cost, is the defining governance risk for organizations under roughly two hundred employees, and that the standard advice to small employers, which is to wait until a threshold is crossed, is close to the worst available strategy.

> Un'organizzazione esentata dal processo che avrebbe individuato il problema ed esposta pienamente alla conseguenza di non averlo individuato.

Da cosa sono realmente esentate le piccole organizzazioni

La struttura delle soglie è reale e vale la pena mapparla, con l'avvertenza che la maggior parte di questi strumenti normativi è recente, diversi non sono ancora in vigore e uno è ancora in fase di regolamentazione, quindi l'applicabilità andrebbe verificata rispetto al testo vigente e non rispetto a sintesi, inclusa questa.

Colorado's Senate Bill 24-205, signed in May 2024 and scheduled to take effect February 1, 2026, imposes duties on developers and deployers of high-risk systems used in consequential decisions including employment, and carries a conditional exemption for deployers with fewer than fifty full-time employees. The California Consumer Privacy Act reaches businesses meeting its coverage tests, principally annual gross revenue above twenty-five million dollars or the handling of substantial volumes of consumer data, and its definition of a covered business turns on operation for profit, which places most nonprofits outside it altogether. The California Privacy Protection

Agency has advanced proposed regulations on automated decision-making technology into formal rulemaking, and those rules would carry the same coverage thresholds if adopted as drafted. At the federal level, the Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures provide simplified recordkeeping for users with fewer than one hundred employees.

Letti insieme, un'organizzazione di trenta persone che utilizza un sistema di tracciamento dei candidati pronto all'uso non è obbligata, nella maggior parte delle giurisdizioni, a condurre una valutazione d'impatto, pubblicare un audit sui pregiudizi, fornire un avviso preventivo all'uso o mantenere i registri di impatto a livello di componente che un datore di lavoro più grande deve mantenere. Non verrà ispezionata. Nessuno chiederà nulla.

> **L'ECCEZIONE DEGNA DI NOTA**
>
> New York City's Local Law 144 is the notable exception, since its bias audit and notice requirements attach to the use of an automated employment decision tool for a position in the city without the employer-size thresholds found in the state statutes. Outside that jurisdiction, the small organization is largely unobserved.

Da cosa non sono esentate

Title VII of the Civil Rights Act and the Americans with Disabilities Act apply to employers with fifteen or more employees. The Age Discrimination in Employment Act applies at twenty. These statutes contain no sophistication defense, no small-employer safe harbor for automated tools, and no provision reducing an employer's obligations because it purchased rather than built the system that produced the decision.

L'acquisto non trasferisce nemmeno la responsabilità. Il datore di lavoro rimane la parte che prende la decisione occupazionale, e la giurisprudenza in evoluzione suggerisce che il fornitore possa essere aggiunto come convenuto piuttosto che sostituirsi a esso. Nel luglio 2024 il Northern District of California ha consentito che le richieste contro un fornitore di software di screening proseguissero sulla base della teoria secondo cui il fornitore agiva come agente dei datori di lavoro che utilizzavano i suoi strumenti, il che mette in discussione l'assunto che la responsabilità possa essere attribuita in modo netto a qualunque parte abbia scritto il codice. Il fatto che lo stru-

mento sia arrivato già confezionato, e che nessuno nell'organizzazione lo comprendesse, non è una difesa. È un'ammissione.

Le teorie relative alla disabilità meritano particolare attenzione, perché sono quelle che una piccola organizzazione ha più probabilità di affrontare e meno strumenti per difendersi. Una denuncia per mancato accomodamento sorge quando un candidato chiede una modifica a una valutazione e non la riceve. Una denuncia di esclusione sorge quando un criterio di selezione tende a escludere una persona con disabilità e il datore di lavoro non può dimostrare che il criterio sia correlato al lavoro e coerente con la necessità aziendale. Nessuna delle due richiede statistiche comparative su un bacino di candidati. Nessuna delle due richiede un esperto per ricostruire un modello. Entrambe si dimostrano su un registro individuale costituito da una richiesta, una risposta e un esito, un registro che il datore di lavoro crea e detiene. Il reclamo presentato nel marzo 2025 alla Colorado Civil Rights Division e all'EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) per conto di un dipendente Deaf e indigeno, riguardante un'intervista video automatizzata e una richiesta di sottotitolazione negata, segue esattamente questo schema. Entrambe le aziende negano le accuse, e la forma della richiesta è istruttiva indipendentemente dall'esito.

These claims are inexpensive to bring, and their cost to defend does not scale down with the size of the defendant. The EEOC's 2023 consent decree with iTutorGroup, resolving allegations that software was configured to reject applicants above specified ages, settled at $365,000. That figure is survivable for a large employer. It is existential for most nonprofits.

Perché la piccola organizzazione è strutturalmente più esposta

Le dimensioni non si limitano a non proteggere. Peggiorano attivamente la posizione, per quattro ragioni che si sommano.

The first is configuration. A small organization runs the vendor's defaults. It did not select the screening criteria, did not set the thresholds, and frequently does not know which features of its applicant tracking system are scoring candidates, because several were enabled at implementation and never reviewed. When the question arrives asking who configured the criteria and on what basis, the honest answer is that nobody at the organization did.

La seconda è la leva contrattuale. I controlli che proteggono effettivamente un datore di lavoro sono contrattuali: conservazione dei punteggi, identificazione della versione, riproduzione di una decisione storica, accesso alle prove di validazione, cooperazione in un'indagine. Questi vengono negoziati al momento dell'acquisizione, e un'organizzazione non profit di trenta persone che firma un modulo d'ordine standard non ha alcuna reale possibilità di negoziarli. La difesa singolarmente più efficace è quella che le piccole organizzazioni sono meno in grado di ottenere.

The third is the record. The federal recordkeeping obligations at 29 C.F.R. Part 1602 require preservation of application records and, once a charge is filed, preservation of everything relevant until final disposition. Reconstructing why a particular applicant was rejected eighteen months ago requires that the score, the inputs, and the system configuration in force at the time were retained. Small organizations rely on the vendor's data practices, which typically discard scores after ranking, and they learn this at the moment they need the data.

La quarta è l'assenza di qualcuno il cui compito sia proprio questo. I datori di lavoro più grandi hanno consulenti legali, una funzione di conformità e un responsabile della privacy che almeno porrà delle domande. Una piccola organizzazione ha un direttore esecutivo, un responsabile di ufficio che amministra il sistema di tracciamento dei candidati, e un consiglio di amministrazione che non ne ha mai discusso.

Il caso delle non profit è peggiore

Le organizzazioni non profit portano un'esposizione aggiuntiva che non ha equivalente nel mondo aziendale, e non è di natura legale.

An organization whose mission concerns disability, accessibility, equity, or workforce development, and which screens applicants through an automated assessment that penalizes atypical speech, interpreted communication, or nonstandard affect, has a mission-integrity problem that survives any legal outcome. It does not matter whether the claim is meritorious. The allegation alone is coherent in a way it would not be against a manufacturer, because the organization's public position supplies the contradiction. Funders read those allegations. So do the communities the organization serves, and so do the staff who joined because of the mission.

Questo non è un ragionamento ipotetico applicato a uno scenario improbabile. Le organizzazioni che si occupano di servizi per la disabilità, i centri sanitari comunitari, i

fornitori di assistenza legale e le agenzie pubbliche utilizzano gli stessi sistemi commerciali di tracciamento dei candidati e gli stessi prodotti di intervista video automatizzata di chiunque altro, generalmente nella fascia entry-level, generalmente con le impostazioni predefinite, e generalmente senza che nessuno abbia esaminato cosa misuri la valutazione. Il settore più propenso a impiegare persone con disabilità, e più credibile quando ne parla, sta utilizzando la stessa infrastruttura di screening non esaminata del settore che critica.

La guida che avrebbe aiutato è semplicemente scomparsa

C'è un'ulteriore difficoltà specifica di questo momento. Le piccole organizzazioni non leggono i regolamenti; leggono guide in linguaggio semplice, e la guida in linguaggio semplice su questo argomento è stata rimossa nel gennaio 2025.

L'EEOC ha rimosso i suoi materiali sull'intelligenza artificiale, inclusa l'assistenza tecnica del maggio 2022 sull'Americans with Disabilities Act e sull'uso di software, algoritmi e intelligenza artificiale per valutare candidati e dipendenti, insieme alla sintesi complementare scritta per i lavoratori. Il Department of Labor ha segnalato che l'AI and Inclusive Hiring Framework pubblicato nel settembre 2024, sviluppato specificamente per aiutare i datori di lavoro a implementare questi strumenti senza escludere i candidati con disabilità, potrebbe non riflettere più la politica attuale. Quei documenti erano il punto di accesso accessibile esattamente per le organizzazioni descritte qui.

Le normative non sono cambiate. Ciò che è cambiato è che la spiegazione gratuita e leggibile di ciò che esse richiedono è scomparsa, e le organizzazioni che vi facevano maggiore affidamento sono quelle senza budget per sostituirla con un consulente legale.

Cosa è effettivamente realizzabile a questa scala

The recommendation is not a compliance program. A thirty-person organization cannot operate one and should not try. The following is achievable in a few days of an existing staff member's time and captures most of the available protection.

1. **Fai l'inventario di ciò che stai effettivamente utilizzando.** Elenca ogni punto del processo di assunzione in cui un software valuta, classifica, filtra o assegna un punteggio a un candidato, inclusi l'analisi dei curriculum, le domande eliminatorie, i moduli di valutazione e il prescreening basato su

chat. Includi le funzionalità attivate per impostazione predefinita al momento dell'implementazione. La maggior parte delle organizzazioni che lo fa per la prima volta scopre almeno un sistema di cui nessuno sapeva che stesse assegnando punteggi.

2. **Disattiva ciò che non puoi spiegare.** Se nessuno è in grado di affermare cosa misuri una funzionalità e perché sia rilevante per il lavoro, l'azione corretta è disattivarla, non documentarla. Questa opzione è disponibile per le piccole organizzazioni e in gran parte non disponibile per quelle grandi, ed è il singolo passo con il rendimento più alto in questo elenco.
3. **Poni al fornitore cinque domande per iscritto.** Cosa misura questa funzionalità. Conservate il punteggio e la configurazione, e per quanto tempo. Potete riprodurre una decisione specifica presa diciotto mesi fa. Quali prove di validazione esistono per ciò che misura. Quale percorso di accomodamento supporta il prodotto. Conserva le risposte. Anche un rifiuto è una risposta e vale la pena conservarlo.
4. **Costruisci il percorso di accomodamento prima di averne bisogno.** Nomina la persona che decide, stabilisci un tempo di risposta, assicurati che esista una valutazione alternativa che non svantaggi chi la utilizza, e indica la sua disponibilità direttamente sulla valutazione stessa anziché su una pagina delle carriere. Questo è il controllo più economico in questo documento e affronta la richiesta che hai più probabilità di dover fronteggiare.
5. **Conserva il fascicolo degli accomodamenti.** Ogni richiesta, chi ha deciso, cosa è stato fornito, quale è stato l'esito. Verrà prodotto se viene presentata una denuncia, e dovrebbe essere riesaminato prima da te.
6. **Quando il contratto viene rinnovato, chiedi termini di conservazione e riproduzione.** Potresti non ottenerli. Chiedere ed essere rifiutati è nettamente meglio che non chiedere affatto, sia in termini di governance sia in termini di ciò che il registro dimostra su quanto l'organizzazione sapesse.

Conclusione

La tesi secondo cui le piccole organizzazioni meritano l'accesso agli stessi strumenti di quelle più grandi è corretta fin dove arriva, e la tecnologia ha effettivamente abbassato il costo di un'infrastruttura di assunzione capace. Ciò che non è stato abbassato è lo standard in base al quale le decisioni risultanti vengono giudicate, e ciò che è stato

dato alle piccole organizzazioni non è uno standard più leggero ma una traccia documentale più leggera.

Le esenzioni sono reali, e sono esenzioni dall'essere interrogati. Non sono esenzioni dalla risposta. Un'organizzazione di trenta persone che non è in grado di dire cosa misuri il suo strumento di screening si trova nella stessa posizione legale di un'organizzazione di trentamila che non può farlo, con meno risorse per risolvere la questione e, se è un'organizzazione guidata da una missione, considerevolmente di più da perdere quando la domanda viene posta pubblicamente.

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, Title I, 42 U.S.C. § 12112; Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000e; Age Discrimination in Employment Act, 29 U.S.C. § 621.
- California Consumer Privacy Act, Cal. Civ. Code § 1798.140, definizione di covered business; proposta di regolamento della California Privacy Protection Agency sulle tecnologie decisionali automatizzate, avanzata alla fase di regolamentazione formale nel novembre 2024.
- Colorado Senate Bill 24-205, firmato il 17 maggio 2024, con data di entrata in vigore prevista per il 1° febbraio 2026.
- EEOC v. iTutorGroup, Inc., No. 1:22-cv-02565 (E.D.N.Y.), decreto consensuale, agosto 2023.
- Mobley v. Workday, Inc., No. 3:23-cv-00770 (N.D. Cal.), ordinanza sulla richiesta di archiviazione, luglio 2024.
- New York City Local Law 144 del 2021, Automated Employment Decision Tools.
- U.S. Department of Labor e Partnership on Employment & Accessible Technology, *AI and Inclusive Hiring Framework*, settembre 2024.
- 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. Part 1607, incluso § 1607.15A(1); requisiti di tenuta dei registri dell'EEOC, 29 C.F.R. Part 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 13). Esenti dalla burocrazia, responsabili della decisione: la governance dell'intelligenza artificiale per piccole organizzazioni e no profit. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/it/2025/04/13/exempt-from-the-paperwork-liable-for-the-decision-artificial-intelligence-governance-for-small-organizations-and-nonprofits/