This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/05/27/the-policy-is-the-exhibit-generative-artificial-intelligence-in-human-resources-documentation-and-advice/.

La politica è l'esibizione: l'intelligenza artificiale generativa nella documentazione e nella consulenza delle risorse umane

Heather Grizzle · May 27, 2025

L'IA generativa redige rapidamente manuali, politiche e descrizioni di mansioni. Questi documenti costituiscono prove nei contenziosi, e la provenienza è ciò che conferisce loro valore probatorio.

Contenuti

1. Dove si colloca realmente l'esposizione
2. La politica è il reperto
3. Autorità allucinate, e perché le risorse umane sono in una posizione peggiore rispetto al reparto legale
4. L'allineamento continuo non è il modo in cui funziona la tecnologia
5. La prontezza all'audit è invertita
6. La descrizione della mansione è uno strumento legale
7. Il chatbot fornisce consigli di cui il datore di lavoro è vincolato
8. Cosa stabilire
9. Conclusione
10. Riferimenti

Dove si colloca realmente l'esposizione

La maggior parte dell'attenzione rivolta all'intelligenza artificiale nelle risorse umane si è concentrata sulla selezione: chi viene valutato, classificato, promosso, e su quale

base. Questo focus è giustificato e questa società ne ha scritto a lungo. Ha anche lasciato quasi del tutto inesaminata l'applicazione in più rapida crescita.

Generative systems are now being used to draft, update, and localize the documents that constitute an employer's legal position. Handbooks. Accommodation procedures. Leave policies. Job descriptions. Disciplinary standards. Investigation templates. Multi-state compliance addenda. The pitch is that this work, historically slow and expensive, can be produced instantly and kept continuously current as regulations change.

Novara Consulting Group's position is that this application carries greater and more immediate risk than automated screening, for a reason specific to the artifact: a policy is not an operational document. It is evidence. It is produced in litigation, cited in agency investigations, relied upon by employees, and read against the employer by people whose job is to find the gap between what it says and what happened. An organization that has generated its legal position without provenance has created a large volume of admissible material about itself that nobody at the organization can account for.

La politica è il reperto

In an employment dispute, the employer's written policy performs several functions at once, and each of them cuts.

Stabilisce cosa il datore di lavoro ha comunicato ai dipendenti, il che è rilevante per l'affidamento e, in molti stati e a seconda della redazione e delle clausole di esclusione, per la formazione del contratto. Stabilisce lo standard che il datore di lavoro ha fissato per sé stesso, rispetto al quale verrà misurata la sua condotta nel caso specifico; un datore di lavoro che non ha seguito la propria procedura dichiarata si trova in una posizione sostanzialmente peggiore rispetto a uno la cui procedura era silente. Stabilisce ciò che il datore di lavoro sapeva, poiché una politica che affronta un requisito legale dimostra consapevolezza di esso. E stabilisce la coerenza o la sua assenza, perché una politica applicata in modo diverso a dipendenti diversi è il percorso probatorio ordinario verso un accertamento di discriminazione.

Niente di tutto ciò è nuovo. Ciò che è nuovo è che il documento potrebbe ora essere stato prodotto da un sistema che ottimizza per la plausibilità, da una persona che non è un avvocato, in un processo che non lascia traccia di quale autorità sia stata consultata o quale giudizio sia stato esercitato.

Quando la controparte chiede chi ha redatto la procedura di accomodamento, su quale base è stata inclusa una determinata disposizione, e quale autorità legale la sostiene, la risposta che un sistema generativo l'ha prodotta e qualcuno l'ha rivista per il tono non è una buona risposta. Non è semplicemente inutile; stabilisce che il datore di lavoro ha adottato una posizione legale senza determinare se fosse corretta.

Stabilisce che il datore di lavoro ha adottato una posizione legale senza determinare se fosse corretta.

Autorità allucinate, e perché le risorse umane sono in una posizione peggiore rispetto al reparto legale

La tendenza dei sistemi generativi a produrre citazioni legali sicure e interamente inventate è documentata e ha conseguenze. Nel 2023 un tribunale federale del Distretto Meridionale di New York ha sanzionato avvocati che avevano depositato una memoria contenente decisioni giudiziarie inesistenti, generate da un chatbot e non verificate. Episodi analoghi sono seguiti in numerose giurisdizioni, e lo schema è ormai familiare a chiunque eserciti la professione.

L'osservazione importante per questa discussione è che si trattava di avvocati. Avevano la formazione per riconoscere che una citazione deve essere verificata, l'accesso alle banche dati necessarie per verificarla, e obblighi professionali che rendevano l'errore sanzionabile. L'errore si è comunque verificato ripetutamente.

Un generalista delle risorse umane che redige una politica di congedo multi-stato non ha nessuno di questi vantaggi. Spesso non riesce a stabilire se una disposizione citata esista, non dispone degli strumenti di ricerca per confermarla, e non ha alcun dovere professionale di verifica legato al suo lavoro. Il risultato arriva fluente, strutturato, adeguatamente cauto, e formattato come ogni politica competente che abbia letto. La fluidità è esattamente ciò che questi sistemi producono meglio ed esattamente ciò che un lettore non specialista usa come indicatore di accuratezza.

Gli errori più rilevanti sono anche i meno visibili. Una citazione inventata è almeno verificabile una volta che qualcuno pensa a verificarla. Uno standard leggermente alterato non lo è: una politica che descrive il processo interattivo come avente inizio quan-

do un dipendente presenta la documentazione, anziché quando il datore di lavoro viene a conoscenza della necessità, si legge perfettamente ed è sbagliata in un modo che produrrà un accertamento di mancato accomodamento due anni dopo.

L'allineamento continuo non è il modo in cui funziona la tecnologia

L'affermazione secondo cui un sistema generativo si adatta alle normative in cambiamento tra stati e paesi, garantendo un allineamento continuo, dovrebbe essere considerata falsa a meno che il fornitore non possa descrivere un meccanismo specifico.

Un modello linguistico ha un limite temporale di addestramento. In assenza di recupero da una fonte legale autorevole e aggiornata, esso produce la legge come appariva nei dati di addestramento, senza alcun segnale all'utente che la risposta sia obsoleta. Il diritto del lavoro è tra i peggiori ambiti possibili per questa limitazione: i requisiti di trasparenza salariale, i diritti al congedo retribuito, le restrizioni sui patti di non concorrenza, i divieti sulla storia salariale e le regole di programmazione dei turni si sono moltiplicati e modificati tra giurisdizioni a un ritmo che supera qualsiasi corpus statico. Una politica generata oggi potrebbe descrivere un requisito modificato diciotto mesi fa, e lo farà con sicurezza.

Il caso multi-giurisdizionale è il peggiore anziché il migliore, contrariamente a come viene commercializzato. La localizzazione richiede di sapere quale dei cinquanta e più regimi si applichi, come interagiscono, e dove il requisito locale superi il livello minimo federale. È il compito più dipendente dalla conoscenza specialistica aggiornata e quello in cui un errore ha meno probabilità di essere notato dalla persona che richiede il risultato, proprio perché ha chiesto la localizzazione non sapendola.

An organization should also recognize the claim's shape. In January 2025 the Federal Trade Commission required an accessibility software provider to pay one million dollars over representations that its automated product could make any website conform to accessibility standards and maintain that conformance as content changed. Continuous automated compliance with a technical standard is the same claim, made about a different standard, and it did not survive contact with a regulator.

La prontezza all'audit è invertita

La proposizione sostiene che la documentazione generata produca prontezza all'audit. Produce l'opposto, e capire il perché chiarisce cosa testano effettivamente questi controlli.

Un revisore, un investigatore di un'agenzia o un esperto di controparte non chiede principalmente se una politica esista. L'esistenza è dimostrabile banalmente. Le domande sono come l'organizzazione ha determinato che questa politica soddisfa il requisito applicabile, chi ha preso quella determinazione, su quale autorità si è basato, quando è stata rivista l'ultima volta rispetto alla legge vigente, e cosa è cambiato nell'ultima revisione e perché.

La documentazione generata non risponde a nessuna di queste domande. Produce l'artefatto distruggendo al contempo il registro che gli conferisce peso. Un'organizzazione con una politica scarna, datata, redatta in modo semplice e una revisione annuale documentata da un avvocato nominato si trova in una posizione sostanzialmente più solida rispetto a una con un insieme di politiche completo, dall'aspetto aggiornato, per tutti i cinquanta stati, la cui origine nessuno sa descrivere.

> **IL RIMEDIO**
>
> Il rimedio non è evitare gli strumenti. È mantenere la provenienza: cosa è stato generato, cosa è stato verificato, da chi, rispetto a quale fonte, in quale data. Mantenere quel registro al momento della redazione costa quasi nulla e non può essere ricostruito in seguito.

La descrizione della mansione è uno strumento legale

Un elemento nell'elenco standard merita un trattamento separato, perché viene abitualmente trattato come materiale promozionale ed è in realtà uno dei documenti più rilevanti prodotti dalla funzione.

Under the ADA (Americans with Disabilities Act), a qualified individual is one who can perform the essential functions of the position, and the implementing regulations identify written job descriptions prepared before advertising or interviewing as evidence of what those essential functions are. A generated job description that lists duties nobody actually performs, or that includes physical or sensory requirements co-

pied from a generic template, does two things simultaneously: it screens out candidates who could perform the job, and it supplies the plaintiff with the employer's own document showing that the stated requirement was never essential.

The same document carries weight in exempt classification analysis under the Fair Labor Standards Act, where the inquiry turns on actual duties but the written description is evidence of what the employer represented those duties to be. It is also the source against which any selection procedure's job-relatedness is assessed under the Uniform Guidelines.

Le descrizioni delle mansioni generate sono attraenti perché scriverle è noioso e perché quelle generate si leggono bene. Sono anche il punto in cui una piccola comodità redazionale diventa un problema probatorio, e la sezione sui requisiti fisici è dove ciò accade più spesso.

Il chatbot fornisce consigli di cui il datore di lavoro è vincolato

L'applicazione finale, un assistente di intelligenza artificiale che risponde su richiesta alle domande dei dipendenti sulle politiche, trasferisce un rischio specifico e poco apprezzato.

An employee who asks about leave eligibility, accommodation procedure, or complaint routing and receives an answer has received it from her employer. If the system tells her she is not eligible for leave she is entitled to, and she does not take it, the employer has interfered with a statutory right, and interference under the Family and Medical Leave Act does not require intent. If it tells her the accommodation process requires medical documentation she is not obliged to provide, and she abandons the request, the employer has a failure-to-accommodate problem with a written record of the deterrent. If it directs a harassment complaint into a channel that never reaches a decision-maker, the employer's notice defense is compromised by its own system.

Seguono direttamente tre controlli. Le conversazioni dovrebbero essere registrate e conservate, perché costituiscono dichiarazioni del datore di lavoro e saranno richieste. Qualsiasi richiesta riguardante congedo, accomodamento, reclamo o indagine dovrebbe essere indirizzata a una persona nominata anziché ricevere risposta, poiché queste sono le categorie in cui una risposta errata è perseguibile e in cui il valore di una rispo-

sta istantanea è più basso. E l'interfaccia dovrebbe dichiarare chiaramente che fornisce informazioni generali e non determina idoneità o diritto.

Cosa stabilire

Sei elementi, prima che un sistema generativo produca qualcosa su cui l'organizzazione farà affidamento o che un dipendente leggerà.

1. Mantenere un registro di provenienza per ogni documento generato: cosa è stato prodotto, quale fonte è stata verificata, da chi, in quale data, e cosa è stato modificato in revisione. Una politica non datata e non attribuita è la modalità di fallimento.
2. Require legal review for anything stating a legal standard, entitlement, or procedure, and treat the reviewer's name and date as part of the document rather than as an internal note.
3. Chiedere a qualsiasi fornitore che rivendichi l'aggiornamento normativo di descrivere il meccanismo: quale fonte autorevole viene recuperata, con quale frequenza, e come l'utente viene avvisato quando una disposizione è cambiata. Se la risposta è che il modello è stato addestrato su materiale legale, il prodotto non fa ciò che viene dichiarato.
4. Trattate le descrizioni delle mansioni come strumenti giuridici. Esaminate le funzioni essenziali e qualsiasi requisito fisico, sensoriale o comunicativo rispetto a ciò che gli incaricati effettivamente svolgono, e datate la revisione.
5. Registrate e conservate le conversazioni dell'assistente rivolte ai dipendenti, e indirizzate a una persona le richieste su congedi, accomodamenti, reclami e indagini.
6. Non rappresentate la documentazione generata come prontezza per l'audit, né internamente né esternamente. La prontezza per l'audit è il verbale della revisione, non il documento.

Conclusione

Le ragioni a favore dell'assistenza generativa nella documentazione delle risorse umane sono reali. La stesura è davvero lenta, la funzione è davvero sotto-risorsata, e una prima bozza ben supervisionata è un uso legittimo della tecnologia.

Ciò che rende questa applicazione diversa dalle altre è che il suo output è una prova. I sistemi di selezione producono decisioni che il datore di lavoro potrebbe faticare a ricostruire. I sistemi di documentazione producono dichiarazioni a cui il datore di lavoro sarà vincolato, con la propria voce, per iscritto, in volume, a grande velocità. L'organizzazione che genera il proprio manuale non ha automatizzato una faccenda. Ha scritto la propria parte in una futura controversia senza leggere ciò che ha detto, e incontrerà di nuovo quel documento in condizioni che non controlla.

La disciplina richiesta è modesta: verificare, attribuire, datare e conservare il verbale di chi ha deciso. Quella disciplina è l'intera differenza tra usare lo strumento ed esserne esposti.

Riferimenti

Americans with Disabilities Act del 1990, 42 U.S.C. § 12111(8); 29 C.F.R. § 1630.2(n)(3), prova delle funzioni essenziali comprensiva delle descrizioni scritte delle mansioni preparate prima della pubblicazione dell'annuncio o dei colloqui.

Family and Medical Leave Act, 29 U.S.C. § 2615(a)(1), divieto di interferenza con i diritti tutelati.

Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 201 e seguenti, analisi dell'esenzione basata sulle mansioni effettive.

Federal Trade Commission, *In the Matter of accessiBe, Inc.*, File No. 2223156, denuncia e ordinanza proposta annunciate il 3 gennaio 2025.

Mata v. Avianca, Inc., No. 22-cv-1461 (S.D.N.Y. 2023), sanzioni per la presentazione di citazioni giudiziarie fabbricate generate da uno strumento di intelligenza artificiale.

Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. Part 1607.

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, May 27). La politica è l'esibizione: l'intelligenza artificiale generativa nella documentazione e nella consulenza delle risorse umane. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/it/2025/05/27/the-policy-is-the-exhibit-generative-artificial-intelligence-in-human-resources-documentation-and-advice/