



Decreto Trasparenza  
e sistemi automatizzati.  
L'impatto dell'IA sul rapporto di lavoro

28 giugno 2023

Avv. Federico Strada

# Gli obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi digitali dal Decreto Trasparenza al Decreto Lavoro

## Il Decreto Trasparenza riscrive l'articolo 1-bis d.lgs. 26 maggio 1997, n. 52

*«Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo **di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati** deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.»*



Agosto 2022: viene introdotto l'obbligo per il datore di lavoro di informare il lavoratore (ma non solo) dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati

# **Cos'è un sistema digitale?**

Un sistema digitale è un insieme di componenti hardware e software che elaborano, trasmettono e archiviano dati in formato digitale, analizzandoli nella loro totalità

Il datore di lavoro deve informare il lavoratore se il sistema digitale è impiegato per:

**Assunzione**

**Gestione o  
cessazione**  
del rapporto

**Assegnazione**  
di compiti o  
**mansioni**

**Valutazione**  
delle  
**prestazioni**

**Sorveglianza**  
e controllo

**Rispetto**  
delle  
**obbligazioni**  
contrattuali

# Due tipologie:



- **Sistemi esperti** che funzionano secondo la logica «*if-then*» e prendono decisioni sulla base delle informazioni immesse al loro interno
- **Sistemi di *machine learning*** → si fornisce al sistema un obiettivo, una possibile risposta che ci si potrebbe aspettare e sarà compito del sistema fornire la risposta in base ai criteri con cui è stato programmato



## Consiglio di Stato 25 novembre 2021 n. 7891

I Giudici fanno chiarezza: «*la nozione di algoritmo, quando è applicata a sistemi tecnologici, è ineludibilmente collegata al concetto **di automazione ossia a sistemi di azione e controllo idonei a ridurre l'intervento umano.** [...] **Cosa diversa è l'intelligenza artificiale.** In questo caso **l'algoritmo contempla meccanismi di machine learning e crea un sistema che non si limita ad applicare le regole software** e i parametri preimpostati ma, **al contrario, elabora costantemente nuovi criteri di interferenza tra dati e assume decisioni efficienti** sulla base di tali elaborazioni, secondo un processo di apprendimento automatico».*

# Workforce analytics e algorithmic management



## WORKFORCE ANALYTICS



Noti anche come *people analytics*, si intendono **sistemi di gestione delle risorse umane** che **ricavano informazioni sui lavoratori sulla base di dati derivanti dallo svolgimento dell'attività lavorativa**. Elaborano grandi quantità di dati in modo da formulare informazioni sintetiche di tipo **descrittivo o predittivo** dei comportamenti attuati.



L'analisi svolta mediante tali sistemi potrebbe consentire di superare gli errori delle valutazioni manageriali in relazione agli aspetti della gestione aziendale (in fase di assunzione, in fase di organizzazione del lavoro)



## ALGORITHMIC MANAGEMENT



In questo caso il sistema non si limita a fornire una valutazione **ma è in grado di formulare decisioni in autonomia senza l'intervento datoriale**. Non si tratta (come nell'esempio precedente) di uno strumento di supporto all'attività manageriale, bensì **di uno strumento «autonomo»** in grado di apprendere e costruire regole che saranno applicate ad un determinato processo produttivo



Può rivelarsi utile per la gestione dei turni di lavoro, l'assegnazione di compiti e i criteri di remunerazione

# Alcuni esempi



## WORKFORCE ANALYTICS



Un esempio utile in tal senso è il programma *Proactive Retention* di IBM, in grado di analizzare posizione, titolo e stipendio dei dipendenti, correlandoli alle informazioni sulla storia delle promozioni aziendali e sui rapporti con il management. Sulla base di questi dati, l'azienda statunitense calcola con il **95% di accuratezza** la probabilità di separazione con un professionista e consente così un intervento tempestivo per andare incontro alle sue specifiche esigenze. Tale tool è utilizzato anche in fase di acquisizione di talenti, coinvolgimento dei dipendenti, analisi predittive.



## ALGORITHMIC MANAGEMENT



La piattaforma di intelligenza artificiale *Pymetrics* ha permesso ad una nota società di investimento di aumentare la rappresentanza femminile del **62%**. Lo strumento valuta i candidati in base al gameplay in ruoli di investimento, non investimento e innovazione, confrontando i loro punteggi con i profili di successo precedenti.

# I nuovi obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi digitali

Prima dell'inizio  
dell'attività lavorativa



- 1 Gli aspetti del rapporto di lavoro su cui incide l'utilizzo di tali sistemi
- 2 Scopi e finalità dell'utilizzo di tali sistemi
- 3 Logica e funzionamento di tali sistemi
- 4 Criteri di programmazione e di valutazione utilizzati
- 5 Misure di controllo impiegate per le decisioni automatizzate
- 6 Livello di sicurezza dei sistemi di monitoraggio con riguardo ai dati personali

# Circolare Ministero del Lavoro n. 19 del 20 settembre 2022

## I sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

**Due tipologie** di sistemi automatizzati:

- 1) sistemi che generano un procedimento di **monitoraggio che incide sul rapporto di lavoro;**
- 2) sistemi che incidono su **controllo, valutazione e adempimento** delle obbligazioni dei lavoratori

Nei primi rientrano sistemi automatizzati in cui si fa uso dell'**AI, algoritmi**, ecc.

Nei secondi rientrano **gps, dispositivi digitali, tablet**, ecc.

I lavoratori devono essere **adeguatamente informati** sull'utilizzo di tali sistemi e i datori di lavoro hanno l'obbligo di **integrare l'informativa** in modo **puntuale e dettagliato**

Tale obbligo informativo deve essere **assolto** anche nei confronti delle **RSA o RSU**, o in mancanza di essere, nei confronti delle **associazioni sindacali più rappresentative**.

### Art. 4 L. 300/1970

Gli impianti di sorveglianza (qualunque tipo di controllo a distanza del lavoratore) devono essere esclusivamente impiegati per esigenze organizzative, produttive, di sicurezza e di tutela del patrimonio aziendale.

Essi possono essere installati:

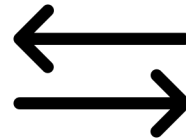
- 1) **previo accordo collettivo**
- 2) **previa autorizzazione dell'INL**

# Le semplificazioni introdotte dal «Decreto Lavoro»

**DL 48/2023, appena convertito in legge  
senza modificazioni**

## VECCHIA FORMULAZIONE

Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di **sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti** ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.



## NUOVA FORMULAZIONE

Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di **sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti** ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 .

# Le semplificazioni introdotte dal «Decreto Lavoro»

*I sistemi decisionali o di monitoraggio **integralmente** automatizzati*

Il Decreto Lavoro recepisce le indicazioni dell'INL (**circolare n. 4/2022**) con riferimento al rinvio ai contratti collettivi, e ridimensiona l'obbligo informativo a carico del datore di lavoro solo in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio **«integralmente automatizzati»**



# Le semplificazioni introdotte dal «Decreto Lavoro»

## L'informativa sindacale

Il datore di lavoro che ricorre a sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati è **obbligato a fornire informazioni anche alle RSA o RSU**



In assenza di queste, la comunicazione deve essere indirizzata alle sedi territoriali delle **Associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale**



Il Tribunale di Palermo ha precisato che il diritto a ricevere in modo trasparente le informazioni di cui all'art. 1-bis del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 52 è riconosciuto anche alle organizzazioni sindacali che, pur se non firmatarie del contratto collettivo applicato, abbiano comunque partecipato alla sua negoziazione.

### L'informativa deve avere ad oggetto:

- 1** le **misure di controllo delle decisioni automatizzate** (nel caso dei *riders*, promozioni o disattivazione dell'account in funzione del tasso di rifiuti o di cancellazione dell'ordine o di feedback negativi);
- 2** gli eventuali **processi di correzione** delle suddette decisioni automatizzate;
- 3** il livello di **sicurezza, robustezza e cyber sicurezza** del sistema.

# Sanzioni per mancato rispetto degli obblighi informativi

<u>VIOLAZIONE</u>	<u>SANZIONE</u>
<b>Articolo 1, commi da 1 a 4, D. Lgs. n. 152/1997</b> (contenuto e modalità di comunicazione degli obblighi informativi)	Sanzione amministrativa da <b>250 a 1.500 euro</b> per ogni lavoratore interessato
<b>Articolo 1-bis, commi 2, 3 e 5, D. Lgs. n. 152/1997</b> (obblighi informativi relativi a utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati)	Sanzione amministrativa da: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>100 a 750 euro</b> per ciascun mese di violazione (se la violazione riguarda fino a cinque lavoratori);</li><li>• <b>400 a 1.500 euro</b> (se la violazione riguarda più di 5 lavoratori);</li><li>• <b>1.000 a 5.000 euro</b> (se la violazione riguarda più di 10 lavoratori);</li></ul> Resta ferma l'applicabilità delle possibili sanzioni in materia di protezione dei dati personali.
<b>Articolo 1-bis, comma 6, D. Lgs. n. 152/1997</b> (obblighi informativi relativi a utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nei confronti delle OO.SS)	Sanzione amministrativa da <b>400 a 1.500 euro</b> per ciascun mese in cui si verifica la violazione.

# Sistemi di monitoraggio automatizzati: il quadro normativo

Bisogna capire il  
**ruolo**  
dell'**ordinamento**  
Europeo in materia

Il **GDPR** traccia il  
quadro generale.  
Tuttavia per le  
norme  
giuslavoristiche l'UE  
ha deciso di lasciare  
**spazio ai diritti**  
**nazionali**

In tale contesto,  
dunque, il **diritto**  
**del lavoro**  
**nazionale** fungerà  
da *Lex Specialis* per  
attuare una tutela  
più specifica

Ad esempio sarà  
possibile applicare  
**l'art. 8 della L.**  
**300/1970** in  
un'ottica di tutela  
preventiva

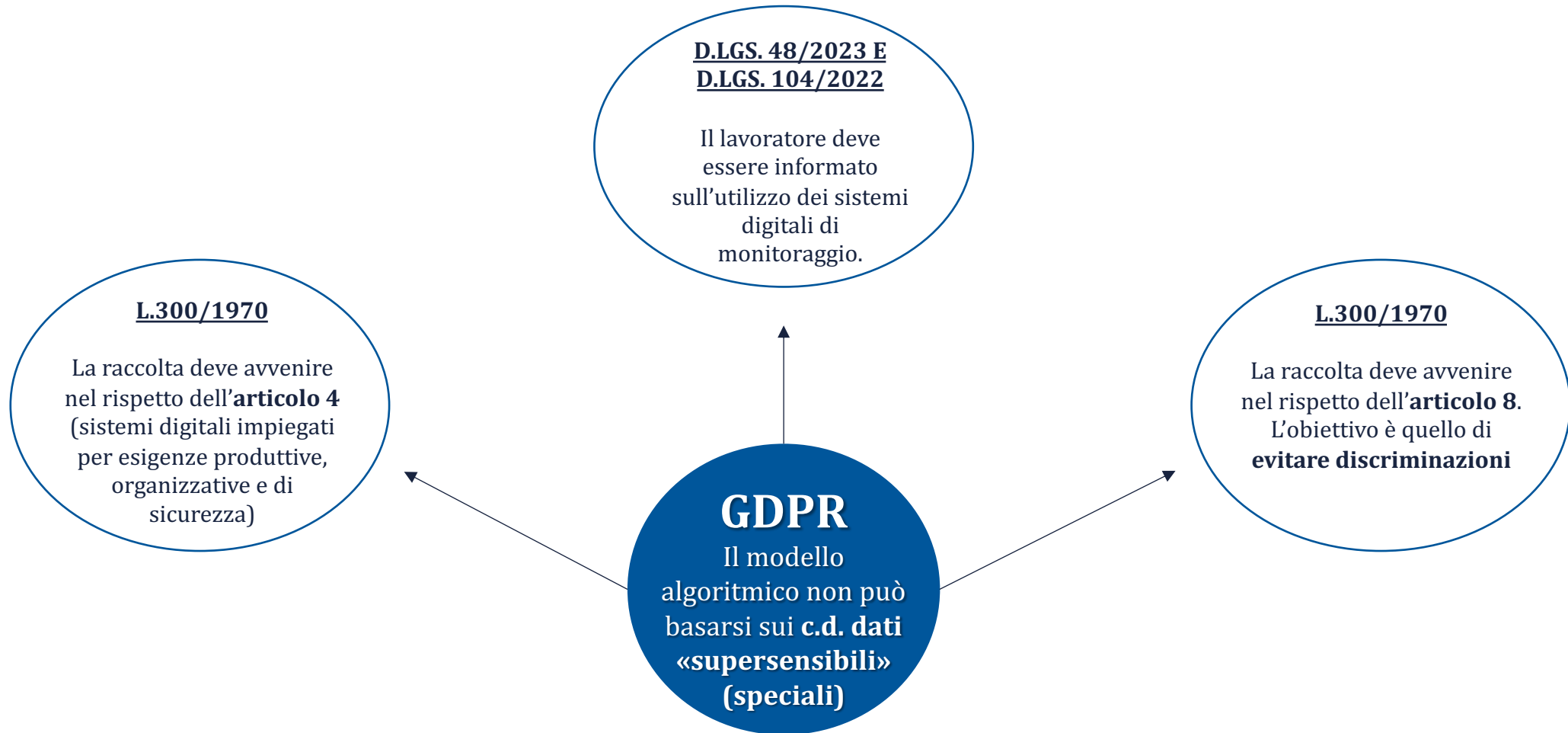
## **AI ACT del 14 giugno 2023 approvato dal parlamento europeo**

Proposta che mira a introdurre un quadro di norme riguardanti i software di Ai all'interno dell'UE.

Obiettivo di promuovere un'intelligenza artificiale affidabile che garantisca un elevato livello di sicurezza e di protezione dei diritti fondamentali.

Sono proibiti i software di IA definiti «di **rischio per le persone**», ossia quelli che «**classificano**» gli individui in base a **comportamenti sociali, caratteristiche personali ed economiche**.

# Il coordinamento con il GDPR



# Il coordinamento con il GDPR

**Articolo 5 GDPR**



*«Principi applicabili al trattamento di dati personali (es. liceità, correttezza e trasparenza)»*

**Articolo 15 GDPR**



*«Diritto di accesso dell'interessato»*

**Articolo 12 GDPR**



*«Informazioni, comunicazioni e modalità trasparenti per l'esercizio dei diritti dell'interessato»*

**Articolo 26 D.Lgs. 48/2023**



*«Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro »*

**Articolo 13 GDPR**



*«Informazioni da fornire qualora i dati personali siano raccolti presso l'interessato»*

**Articolo 4 L. 300/1970**



*«Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo»*

# La disciplina del GDPR /1

Quando si parla di sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati occorre tenere in considerazione le norme in materia previste dal **GDPR**, per il quale tali obblighi non sono limitati agli strumenti *integralmente* automatizzati



**Articoli 5, 12, 13 e 15 del GDPR** → tali articoli impongono al titolare del trattamento (datore di lavoro) di realizzare trattamenti trasparenti (**art. 5**), di adoperarsi per fornire al lavoratore tutte le informazioni sui trattamenti (**art. 12**), di informare preventivamente (**art. 13**) e anche a seguito (**art. 15**) di richiesta del lavoratore sull'esistenza di processi automatizzati.



L'art. 26 del D.Lgs. 48/2023 propone semplificazioni in materia di informazioni da fornire sull'utilizzo di tali strumenti




**Criticità:** appare dunque che in caso di utilizzo di sistemi «non integralmente» automatizzati il lavoratore non abbia diritto a ottenere le stesse informazioni





Appare dunque difficile, proprio a causa dello **sbarramento determinato dal GDPR**, che in ambito europeo possano prendere piede sistemi integralmente automatizzati come quelli già in uso negli Stati Uniti. Ma ciò non vuol dire che tale obbligo informativo debba costituire un ostacolo.

# La disciplina del GDPR /2

 Rischio: la violazione degli articoli 5, 12, 13 e 15 del GDPR (omessa o carente trasparenza) può comportare l'applicazione di una sanzione fino a 20 milioni di Euro (art. 83 GDPR).

Pertanto, un lavoratore, i cui dati siano trattati con sistemi automatizzati (anche non interamente), ha, in base al GDPR, diritto alla trasparenza, alle informazioni preventive e ha, inoltre, il diritto di accesso agli stessi.

 **Art. 4 L. 300/1970** → gli strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale (necessario accordo collettivo con RSA o RSU).

 **Art. 8 L. 300/1970** → tale articolo vieta al datore di lavoro di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

*Grazie*

*federico.strada@dlapiper.com*