

Trasparenza e lavoro, limitato il rinvio ai contratti collettivi

Le nuove istruzioni

Circolare del Lavoro: il ministero esige informazioni dettagliate

La decisione appare in controtendenza rispetto agli input dell'ispettorato

Giampiero Falasca

Il percorso di attuazione del decreto Trasparenza (Dlgs 104/2022) si arricchisce di un nuovo e importante documento: la circolare interpretativa 19/2022 emanata dal ministero del Lavoro il 20 settembre scorso. Un testo che su alcuni temi sembra contraddire quanto affermato dall'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) con la circolare 4/2022 dello scorso 10 agosto.

In particolare, il Ministero sembra discostarsi dall'indirizzo dell'Ispettorato sul tema del possibile richiamo ai contratti collettivi come mezzo di adempimento dei nuovi obblighi informativi. La circolare ministeriale afferma, infatti, che

l'obbligo informativo non si può assolvere con l'astratto richiamo delle norme di legge che regolano gli istituti oggetto dell'informativa, ma deve essere adempiuto attraverso la comunicazione di come tali istituti si atteggiavano in concreto.

Un'indicazione, questa, molto più restrittiva di quella contenuta nella circolare dell'Inl, dove veniva fatta una distinzione tra i contenuti essenziali del rapporto, che dovevano essere oggetto della comunicazione al lavoratore e la disciplina di dettaglio, che poteva essere fornita mediante rinvio al contratto collettivo, accompagnato dalla consegna dello stesso. Tale distinzione manca nell'ultima circolare, che cita «anche» il rinvio ai contratti collettivi come una delle forme che concorrono all'adempimento all'obbligo, ma pone l'accento sulla necessità di fornire le informazioni con un livello di dettaglio adeguato alla «concretezza del rapporto di lavoro».

La circolare affronta anche il tema degli obblighi di comunicazione nei casi di utilizzo di sistemi automatizzati, disciplinati dal nuovo articolo 1-bis del Dlgs 152/1997. Secondo il Ministero, la norma disciplina ai fini degli obblighi informativi due distinte tipologie di sistemi automatizzati.

La prima tipologia è quella dei si-

stemi che generano un procedimento decisionale in grado di incidere sul rapporto di lavoro; vengono ricondotti a tale nozione tutti quei sistemi che, attraverso l'attività di raccolta ed elaborazione dati effettuata tramite algoritmo e intelligenza artificiale siano in grado di generare decisioni automatizzate (anche in presenza di un intervento umano meramente accessorio) che incidono sulla vita lavorativa del dipendente. La circolare precisa che l'utilizzo di tali sistemi automatizzati deve essere oggetto dell'informativa preventiva prevista dal decreto Trasparenza, e fa alcuni esempi specifici di sistemi che possono rientrare nella nozione: chatbots capaci di decidere l'assunzione o il conferimento di incarichi, sistemi che revocano o assegnano automaticamente

compiti o mansioni, analisi statistiche o digitali che determinano la variazione della retribuzione. Non sono, invece, oggetto degli obblighi informativi i sistemi deputati alla rilevazione delle presenze in ingresso e in uscita, a condizione che dal loro utilizzo non consegua un'attività interamente automatizzata finalizzata a una decisione del datore di lavoro.

La seconda tipologia analizzata dalla circolare è quella dei sistemi automatizzati che incidono sul controllo, la valutazione e l'adempimento delle obbligazioni dei lavoratori. Il Ministero ritiene che il datore abbia l'obbligo di informare il lavoratore circa l'utilizzo di tali meccanismi, e anche rispetto a questa tipologia propone alcuni esempi concreti: tablet, dispositivi digitali e wearables, gps e geolocalizzatori, sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di rating e ranking, sempre a condizione che producano decisioni automatiche.

Nel documento si precisa, infine, che l'obbligo di informativa sussiste anche se tali sistemi sono integrati negli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa. Mancano, invece, indicazioni utili a gestire l'impatto di questa disciplina sugli obblighi esistenti in tema di privacy.



Nei casi di utilizzo di sistemi automatizzati distinte due diverse tipologie ai fini degli obblighi informativi