

L'algoritmo che regola il lavoro va comunicato ai dipendenti

Decreto Trasparenza

Datori e committenti devono rendere noti i sistemi usati agli addetti e ai sindacati

Sono soggetti ai nuovi obblighi i processi totalmente automatizzati

Pagina a cura di

Daniele Colombo
Antonella Tedde

Algoritmi che determinano l'assegnazione di mansioni in base a determinati parametri, sistemi automatizzati di monitoraggio dei Log, sistemi di geolocalizzazione che prevedano segnalazioni o interventi automatici in caso di pericolo. Sono alcuni esempi dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati che devono essere comunicati e descritti nel dettaglio dai datori di lavoro e dai committenti ai lavoratori e alle rappresentanze sindacali, in base al de-

L'onere comunicativo resta anche quando si configura un intervento umano meramente accessorio

creto Trasparenza (Dlgs 104/2022).

Con la circolare 19 del 20 settembre 2022 il ministero del Lavoro ha fornito alcuni chiarimenti sugli obblighi di comunicazione. Che cosa si intende per sistemi automatizzati, e quando il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore sul loro utilizzo?

Sistemi automatizzati a due vie

La norma (articolo 4, lettera b, del Dlgs 104/2022) e i successivi chiarimenti della circolare 19/2022 identificano due tipologie di sistemi automatizzati: i primi sono quelli finalizzati a realizzare un procedimento decisionale in grado di incidere sull'assunzione, la gestione o la cessazione del rapporto di lavoro; i secondi incidono sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

La nozione di processo decisionale automatizzato era già presente nel Regolamento Ue 679/2016, il Gdpr. L'arti-

colo 22, paragrafo 1 del Gdpr, affermava, infatti, il diritto dell'interessato di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente «sul trattamento automatizzato che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona». Il Gdpr, dunque, nel definire i processi automatizzati come i sistemi che escludono nel processo decisionale l'intervento umano, aveva già fornito le prime indicazioni applicative.

La circolare ministeriale afferma che, se in un processo automatizzato si inserisce un intervento umano «meramente accessorio», sussiste l'obbligo di informativa.

Gli strumenti coinvolti

Il chiarimento non sembra sufficiente a risolvere le numerose incertezze generate dalla normativa rispetto alla tipologia di sistemi ai quali è applicabile. Se, infatti, da una parte, non ci sono dubbi sulla obbligatorietà dell'informativa qualora i sistemi siano interamente automatizzati, più difficile appare delineare il concetto di «accessorietà» dell'intervento umano. Le Linee Guida adottate dai Garanti della Privacy a proposito dei trattamenti automatizzati (vers. 6/2/2018) stabiliscono che il titolare non può eludere la normativa attraverso coinvolgimenti umani fittizi.

Si pensi, ad esempio, a tutti quei casi in cui un'azienda usa sistemi di selezione automatizzata, anche online, o comunque algoritmi utili a scremare i curricula in vista del procedimento di selezione del personale. Se il procedimento di selezione avviene esclusivamente tramite un software che simula ed elabora le conversazioni umane (*chatbot*), siamo certamente in presenza di un sistema del tutto automatizzato per il quale si dovrà procedere con l'informativa. Diversamente, se nel processo di selezione del personale si inserisce un intervento umano con potere decisionale, perché tenuto a valorizzare vari fattori nell'assumere la decisione finale (ad esempio, delle capacità di *problem solving* del candidato, delle sue esperienze lavorative pregresse, dall'attitudine al lavoro di team), la determinazione aziendale non sarà basata esclusivamente sul trattamento automatizzato e viene meno l'obbligo di informativa.

In seguito al chiarimento ministeriale pare dunque potersi escludere l'obbligo di informativa ogni volta che l'intervento umano non costituisca un semplice gesto simbolico, essendo invece attuato da un delegato aziendale che di-

I casi possibili

■ sì alla comunicazione ■ no alla comunicazione

IL SISTEMA USATO

Algoritmo che determina l'assegnazione di mansioni in base a parametri calcolati secondo un determinato schema (curriculum, rendimento, esperienza, conoscenze linguistiche).

INFORMATIVA EX ART. 1 BIS

La comunicazione è necessaria perché non è previsto alcun intervento umano nella decisione finale.



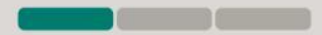
Sistemi di monitoraggio dei Log automatizzati e con effetti automatici sugli account dei lavoratori in base al comportamento di questi ultimi (compatibilmente con l'articolo 4 della legge 300/1970).

La comunicazione è necessaria perché non è previsto alcun intervento umano nella decisione finale.



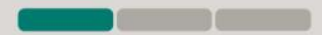
Chatbot utilizzata da un'azienda nel procedimento di selezione del personale sulla base di parametri pre-determinati dal sistema, non rielaborata in alcun modo dal personale aziendale.

La comunicazione è necessaria perché si tratta di un sistema automatizzato, che non prevede alcun intervento umano.



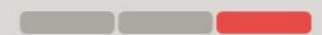
Sistemi di geolocalizzazione (compresi alcuni sistemi «uomo a terra»), che prevedano segnalazioni o interventi automatici in caso di pericolo.

La comunicazione va fatta perché non è previsto alcun intervento umano nella decisione finale.



Sistema automatizzato di rilevazione delle presenze in ingresso e in uscita dei lavoratori, senza attività finalizzata a una decisione datoriale.

La comunicazione non è necessaria: non si tratta di attività interamente automatizzata finalizzata a una decisione datoriale.



sposone dell'autorità e della competenza per assumere la decisione finale.

Al contrario, ci si muove nel perimetro dei sistemi automatizzati, in presenza di algoritmi utili a determinare l'assegnazione di specifiche mansioni in base al curriculum vitae del lavoratore, all'esperienza, al rendimento professionale o ad altri parametri calcolati secondo

un determinato schema (come nel caso degli algoritmi che regolano le prestazioni dei lavoratori delle piattaforme digitali). In questo caso, sarà necessaria un'informativa ad hoc, anche qualora nel processo si inserisca un intervento umano che, in assenza di discrezionalità, non incida in alcun modo sulla decisione finale.