

undefined

Algoritmi, informative limitate da automazione e segreto industriale

Decreto Lavoro

Il Dl 48/2023 ha modificato gli obblighi imposti dal decreto Trasparenza

Vanno comunicati ai lavoratori solo i sistemi integralmente automatizzati

Pagina a cura di

Daniele Colombo
Antonella Tedde

I lavoratori dovranno essere informati dal datore o dai committenti sull'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio solo se questi sistemi sono integralmente automatizzati. Gli obblighi informativi non si applicano, poi, ai sistemi che siano protetti da segreto industriale. Sono queste le due modifiche apportate dal decreto Lavoro (Dl 48/2023, ora all'esame del Senato per la conversione in legge) all'articolo 1-bis del Dlgs 157/1997, introdotto l'anno scorso dal decreto Trasparenza (Dlgs 104/2022).

L'automatizzazione integrale

Inserendo l'avverbio «integralmente» prima di «automatizzati», la disposizione contenuta nell'articolo 26 del decreto Lavoro ha definitivamente chiarito il presupposto in base al quale le aziende dovranno fornire ai propri dipendenti la comunicazione dettagliata prevista dal decreto Trasparenza. Il discrimine è, dunque, l'integrale automatizzazione del sistema: in questo caso, il datore di lavoro è tenuto a informare sia i dipen-

denti, sia i sindacati. La precisazione si era resa necessaria in quanto, all'indomani della pubblicazione del Dlgs 104/2022 (in vigore dal 13 agosto 2022), erano sorti molti dubbi e gli operatori si chiedevano quale fosse il presupposto dell'obbligo informativo sui sistemi automatizzati (come gli algoritmi).

Secondo alcune interpretazioni, basate sul Gdpr (il regolamento Ue 679/2016) in materia di privacy, i datori che usano sistemi decisionali o di monitoraggio sono tenuti a informare i dipendenti solo in caso di sistemi totalmente (o integralmente) automatizzati, con la precisazione che devono intendersi «totalmente automatizzati» anche i sistemi che prevedono un intervento umano meramente accessorio. Una seconda tesi, interpretando in maniera più restrittiva la norma, riteneva necessaria la comunicazione prevista anche per l'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio non completamente automatizzati.

Il ministero del Lavoro, pur avendo diffuso una circolare interpretativa (19/2022), non aveva assunto una posizione netta.

L'inserimento dell'avverbio «integralmente», quindi, pone fine alla querelle interpretativa: i sistemi integralmente automatizzati sono gli unici a dover essere oggetto della comunicazione prevista dall'articolo 1-bis del Dlgs 157/1997. Tra i sistemi integralmente automatizzati, come chiarito sul Sole 24 Ore del Lunedì del 17 ottobre 2022, rientrano, ad esempio, i sistemi di selezione automatizzata del personale, anche online, o comunque gli algoritmi utili a scremare i curriculum dei candidati. Pertanto, qualora il procedimento preliminare di selezione avvenga esclusivamente tramite un software che simula ed elabora le conversazioni umane

(cosiddetto *chatbot*), si tratta certo di un sistema del tutto automatizzato.

Se invece nel processo di selezione si inserisce un intervento umano con potere decisionale, per valorizzare vari fattori nell'assumere la decisione finale (ad esempio, capacità di *problem solving* del candidato, valutazione di esperienze lavorative pregresse e così via), la determinazione aziendale non sarà basata solo sul trattamento automatizzato.

Segreti industriali e commerciali

Il nuovo articolo 1-bis del Dlgs 157/1997,

come modificato dal Dl 48/2023, esclude l'obbligo di comunicazione previsto dal decreto Trasparenza se la *disclosure* costituisce violazione di un segreto industriale o commerciale («gli obblighi informativi di cui al presente articolo - recita la nuova norma - non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale»). In altre parole, il datore di lavoro che usa sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati, potrà esimersi dalla comunicazione ai lavoratori prevista dall'articolo 1-bis qualora l'algoritmo e il relativo *knowhow* sia protetto dal Codice della proprietà industriale. La precisazione normativa sembrerebbe, quindi, esimere le piattaforme da qualsivoglia informativa.

Gli obblighi legati alla privacy

Non va dimenticato, tuttavia, quanto stabilito dal Gdpr sulla tutela dei dati personali e sulle relative informative. Il Gdpr, infatti, dà agli interessati il diritto di conoscere l'esistenza di un processo decisionale automatizzato e le informazioni significative sulla logica utilizzata, sull'importanza e sulle conseguenze previste da tale trattamento di dati per l'interessato (articoli 13-15).

Nell'ottica di un temperamento di interessi e fonti normative, il Gdpr costituisce, in quanto regolamento europeo, fonte primaria. Di conseguenza, i datori di lavoro, fermo restando i diritti alla segretezza del codice sorgente e dei relativi algoritmi, dovranno fornire, nell'ambito dell'informativa ex articolo 13 del Gdpr, informazioni essenziali e generali sulla logica utilizzata e sulle conseguenze del trattamento per gli interessati, come confermato dal Garante della Privacy (provvedimento 285/2021).

CONVEGNO

Metaverso: opportunità reali

«Le (reali) opportunità del Metaverso e delle realtà virtuali». È in programma giovedì 15 giugno il convegno organizzato da studio La Scala, studio Deotto Lovecchio & Partners e Associazione Blockchain Italia, in collaborazione con Il Sole 24 Ore. Dallo stato dell'arte del Metaverso alle sfide per il futuro. Dalle applicazioni per le piccole e medie imprese agli incroci con l'intelligenza artificiale. E su tutto le conseguenze tecniche: cosa comporta la tokenizzazione degli asset, quali sono le responsabilità contrattuali nei mondi simulati e quali gli effetti fiscali. Appuntamento alle 14 allo studio La Scala a Milano.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA