

Quando è dovuta (o no) l'informazione ai lavoratori

IL SISTEMA

LA COMUNICAZIONE

Software che, nelle fasi di selezione del personale, scremano i curriculum simulando ed elaborando conversazioni umane

Sì, la comunicazione al lavoratore va fatta, ma il datore di lavoro potrebbe opporre il segreto industriale

Chatbot utilizzata nel procedimento preliminare di selezione del personale rielaborata dall'azienda sulla base di parametri pre-determinati dal sistema (ad esempio, il voto di laurea dei candidati)

Sì, la comunicazione al lavoratore va fatta, ma anche in questo caso il datore di lavoro potrebbe opporre il segreto industriale

Sistema automatizzato di rilevazione delle presenze in ingresso e in uscita dei lavoratori

La comunicazione in questo caso può essere omessa perché non si tratta di una attività interamente automatizzata finalizzata a una decisione datoriale

Sistema di geolocalizzazione «uomo a terra», che preveda segnalazioni o interventi automatici in caso di pericolo per i lavoratori addetti a determinate mansioni

Sì, la comunicazione al lavoratore va fatta, perché non è previsto alcun intervento umano nella decisione finale. Anche in questo caso, però, il datore di lavoro potrebbe opporre il segreto industriale sull'algoritmo utilizzato

Sistemi automatizzati usati all'interno di un punto vendita di un centro commerciale per valutare l'afflusso settimanale, mensile e/o annuale di

No, la comunicazione ai lavoratori non deve essere fatta, se la decisione sulla composizione dei turni richiede l'intervento umano e una persona, in base ai dati di

clienti. I dati sono utilizzati anche per la programmazione dei turni di lavoro del personale.

afflusso, decide appunto come articolare le presenze del personale.