

# L'informativa deve essere dettagliata e descrivere gli strumenti utilizzati

## I contenuti

### Da aggiornare anche i documenti sulla privacy e il Registro dei trattamenti

L'articolo 1-bis inserito dal decreto Trasparenza nel Dlgs 152/1997 prevede che, qualora siano presenti sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati che incidono sulla gestione e cessazione del rapporto di lavoro, sull'assegnazione di mansioni, sulla valutazione, sorveglianza e sull'adempimento delle obbligazioni dei dipendenti, il datore di lavoro deve fornire alcune informazioni aggiuntive, espressamente indicate nel decreto.

Si pensi, ad esempio, a un'azienda che svolga lavorazioni caratterizzate da rischi per la salute e sicurezza del personale (attività pericolose, lavorazioni di sostanze nocive, attività svolte in luoghi isolati) e che, quindi, a tutela dei dipendenti che si occupano di tali attività, abbia installato un sistema di geolocalizzazione allo scopo di segnalare o intervenire automaticamente, inviando tempestivamente soccorsi al lavoratore al verificarsi di un certo pericolo. In questo caso, trattandosi di un sistema automatizzato che incide

Sarà inoltre, necessario specificare il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza del sistema e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

L'obbligo di informativa sull'uso dei sistemi automatizzati previsto dal Dlgs 104/2022 dovrà essere assolto in modo «trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico».

La comunicazione va fatta anche alle rappresentanze sindacali aziendali oppure alla rappresentanza sindacale unitaria. In mancanza, dovrà essere effettuata ai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. Il lavoratore, infine, dovrà essere informato per iscritto di eventuali modifiche con un anticipo di almeno 24 ore.

### L'impatto sulla privacy

Con l'entrata in vigore del decreto Trasparenza (il 13 agosto scorso), che ha integrato la disciplina già presente nel Regolamento Ue 2016/679, è richiesto alle aziende



**Vanno «allineate» le rappresentanze sindacali aziendali o le Rsu, o le compagini più rappresentative**

stema automatizzato che incide sul rapporto di lavoro, la nuova disciplina prevede l'obbligo di integrare l'informativa con una serie di informazioni più dettagliate rispetto a quelle normalmente contenute nell'informativa privacy fornita ai dipendenti.

### **Le informazioni necessarie**

L'informativa prevista dal decreto Trasparenza dovrà fornire tutti i chiarimenti necessari riguardo agli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo del sistema automatizzato, gli scopi e la finalità del sistema, la sua logica e il suo funzionamento, le categorie di dati e i parametri utilizzati per programmare o addestrare il sistema, le misure di controllo adottate per assumere le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità.

che usano sistemi automatizzati un adeguamento delle informative sulla privacy da fornire ai dipendenti. Qualora non vi si provvedesse, infatti, si corre il rischio di incorrere in sanzioni amministrative legate al ritardo nell'adempimento e al numero dei dipendenti non correttamente informati. Ma quali sono i principali adempimenti in materia di privacy legati al decreto Trasparenza?

Per mantenere un'adeguata *compliance*, sarà necessario aggiornare le informative da fornire ex articolo 13 del Gdpr, le lettere di incarico (articolo 24 del Gdpr), il Registro dei trattamenti (articolo 30 del Gdpr), revisionare, se del caso, la valutazione dei rischi (articolo 32 del Gdpr) e procedere con la valutazione d'impatto privacy (articolo 35 del Gdpr).