



Labour Law Hits

*Decreto Trasparenza: i sistemi decisionali
e di monitoraggio automatizzati*

Quando sussiste l'obbligo formativo

Il c.d. «Decreto Trasparenza» (D. Lgs. n. 104/2022) ha introdotto importanti novità in materia di obblighi informativi dal datore di lavoro ai dipendenti laddove il datore utilizzi **sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati**.

- L'obbligo informativo riguarda i casi di **gestione del lavoro tramite piattaforma digitale** ma non solo.
- L'obbligo informativo riguarda **anche gli ordinari rapporti di lavoro** quando il Datore di lavoro **utilizzi strumenti informatici di gestione del rapporto di lavoro e di controllo**.

L'informativa appare quindi necessaria quando si utilizzino strumenti che:

a) effettuino raccolta e elaborazione di dati (ad esempio, tramite algoritmo o intelligenza artificiale)

(ad esempio, tramite algoritmo o intelligenza artificiale) e che siano in grado di **generare decisioni automatizzate**, anche che prevedano **un intervento umano solo accessorio**, in grado di incidere sul rapporto di lavoro (es. screening automatizzato dei curricula, utilizzo di software per test psicoattitudinali);

b) effettuino **sorveglianza** o consentano di **valutare il lavoro** o di **verificare le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali** dei lavoratori (e.g. tablet, dispositivi digitali e wearables, gps e geolocalizzatori, sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di rating e ranking etc.).

Importanti adempimenti anche lato privacy

Poiché gli strumenti di sorveglianza sono spesso **dotazioni aziendali comunemente in uso presso le aziende** in relazione alle quali non è di immediata percezione la loro **inclusione tra quelli per cui è stato introdotto l'obbligo informativo**, è importante un approfondimento per valutare la situazione concreta.

Restano comunque i limiti dell'art. 4 **dello Statuto dei lavoratori** in merito alla liceità dei controlli ed all'eventuale necessità di un accordo sindacale o un'autorizzazione ispettiva e va valutato se sia sufficiente l'informativa o se serva l'accordo sindacale o l'autorizzazione.



Certamente il decreto sul punto ha un **impatto sugli adempimenti privacy**, infatti, è **necessario**:

1. Svolgere **una mappatura** di tutti i sistemi che rientrano nel perimetro d'applicazione dell'obbligo informativo, raccogliendo in relazione agli stessi almeno le seguenti **informazioni**:

- a) Scopi, finalità del trattamento e aspetti del rapporto sui quali incide,
- b) categorie di dati personali trattati,
- c) modalità di svolgimento dei controlli e impatti sul rapporto,
- d) logica e funzionamento, parametri utilizzati per il funzionamento, misure di controllo e misure di sicurezza implementate,
- e) livello di sicurezza e le metriche e parametri utilizzati per la verifica delle misure adottate;

2. includere le suddette **informazioni all'interno della documentazione fornita al lavoratore**, per esempio prevedendo un allegato all'informativa che le dettagli in relazione a ciascuno strumento nonché fornire tali informazioni alle rappresentanze sindacali (o, in loro assenza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale);
3. aggiornare le **nomine d'autorizzazione** per il trattamento dei dati personali con **specifiche istruzioni** (specie in merito alla sicurezza dei dati);
4. effettuare **un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto (DPIA)** in relazione a tali trattamenti;
5. aggiornare il registro dei trattamenti.

Conclusione

Il «Decreto Trasparenza» ha posto nuovi obblighi che saranno sotto l'attenzione sia dell'**Ispettorato del lavoro** sia dell'autorità **Garante per la protezione dei dati personali**, che hanno peraltro recentemente concluso un protocollo d'intesa per favorire la collaborazione istituzionale.

Le sanzioni per il mancato, ritardato, incompleto o inesatto adempimento agli obblighi ivi previsti può determinare l'applicazione di **sanzioni amministrative** pecuniarie (e non solo) il cui importo varia a seconda del tipo di violazione commessa



Experience the future of law, today

Deloitte Legal affronta le tue sfide con un approccio multidisciplinare e una prospettiva globale, collegando le specifiche esigenze aziendali e utilizzando la tecnologia per sperimentare soluzioni innovative.

Make an impact that matters. Per lasciare un segno significativo è necessario un consulente esperto, che sia allo stesso tempo pragmatico e pioniere.

Deloitte Legal integra consulenza legale, strategia e tecnologia per sviluppare soluzioni innovative, creare valore per te e per il tuo business e trasformare il mondo dei servizi di consulenza legale.

The future of law is here, today.



Il nostro impegno concreto per un'evoluzione sostenibile

Comitato di Redazione

Alessandra Maniglio

Partner | amaniglio@deloitte.it

Ivana Azzollini

Partner | iazzollini@deloitte.it

Pietro Venerando

Partner | pvenerando@deloitte.it

Andrea Bonanni Caione

Of Counsel | abonannicaione@deloitte.it

Stefano Miniati

Managing Associate | sminiati@deloitte.it

Coordinatori

Monica Rattone

Senior Associate | mrattone@deloitte.it

Redattori

Jessica Silla

Senior Associate | jsilla@deloitte.it

Federica Bernasconi

Senior Associate | fbernasconi@deloitte.it

Alessandro Amoroso

Senior Associate | alamoroso@deloitte.it

Deloitte.

Legal

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms or their related entities (collectively, the “Deloitte organization”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be liable or responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.