



Tonucci & Partners

MEMO

"Decreto Trasparenza" e protezione dei dati personali: introdotti nuovi obblighi in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nell'ambito del rapporto di lavoro



Premessa

Il Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n. 104 (c.d. Decreto Trasparenza), che recepisce nell'ordinamento italiano la Direttiva (UE) 2019/1152, ha introdotto a carico dei datori di lavoro una serie di specifici obblighi aggiuntivi - non previsti dalla normativa europea - in caso di utilizzo di **sistemi decisionali** e **di monitoraggio automatizzati**, con importanti ricadute sotto il profilo della conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali.

Il Decreto, pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 29 luglio, entrerà in vigore il **13 agosto 2022** e, non prevedendo alcun *grace-period*, costringe i datori di lavoro a adeguarsi da subito alle nuove disposizioni.

Obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi decisionali automatizzati

Con l'introduzione del nuovo art. 1 bis del d.lgs. 152/1997 il legislatore ha previsto l'obbligo per i datori di lavoro e i committenti, pubblici e privati, di rendere idonea e adeguata **informativa** ai lavoratori in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

L'obbligo abbraccia tutti quegli strumenti e/o sistemi utilizzati per fornire:

- a)** indicazioni rilevanti ai fini:
- dell'assunzione o del conferimento dell'incarico (fase di c.d. *recruiting*)
 - della gestione e della cessazione del rapporto di lavoro



- dell'assegnazione di compiti o mansioni

b) indicazioni incidenti su:

- sorveglianza
- valutazione
- prestazioni
- adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori

Al datore è richiesto di fornire - in un momento antecedente rispetto all'inizio dell'attività lavorativa - esaustive e puntuali informazioni sui sistemi impiegati, con particolare riferimento a:

- ✓ gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi automatizzati
- ✓ la finalità per cui essi vengono impiegati
- ✓ la logica e il funzionamento degli stessi
- ✓ i dati trattati ed i parametri impiegati per programmare e/o addestrare tali sistemi (inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni)
- ✓ le misure di controllo adottate per la gestione delle decisioni automatizzate, gli eventuali processi correttivi e il responsabile del sistema di gestione della qualità
- ✓ il livello di accuratezza, robustezza e sicurezza informatica degli strumenti, nonché le metriche utilizzate per misurare tali parametri e gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Appare evidente come si tratti di dati complessi e di non facile reperibilità e comprensione, che renderanno una vera e propria sfida raggiungere un soddisfacente compromesso tra chiarezza e completezza che consente al documento informativo di essere efficace e conforme alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali.

La norma non si limita a riprendere ampiamente i contenuti e la logica dell'art. 22 del Regolamento (UE) 2016/679 (il "**GDPR**"), ma va oltre, rafforzando in maniera



significativa le cautele ivi previste e sganciandole da una dimensione prettamente connessa alla protezione dei dati personali, al fine di offrire un grado di tutela ancor più elevato alla parte notoriamente debole del rapporto contrattuale, rappresentata dai lavoratori.

Modalità di comunicazione e diritto di accesso rafforzato

Le informazioni sopra elencate dovranno essere fornite ai lavoratori con modalità analoghe a quelle previste dalla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali, e cioè in modo **trasparente**, in **formato strutturato**, di **uso comune** e **leggibile da dispositivo automatico**. Rimane da capire se l'informativa potrà essere "accorpata" a quella sul trattamento dei dati personali già prevista ai sensi dell'art. 13 del GDPR o se si renderà necessario procedere a predisposizione di un documento separato, stante la mole e la specificità delle informazioni da portare all'attenzione del destinatario.

Il "prospetto" informativo dovrà essere obbligatoriamente consegnato anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla R.S.U. e, in assenza di queste, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il lavoratore avrà poi sempre la possibilità, in maniera autonoma o appoggiandosi alle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, di esercitare il **diritto di accesso** in relazione ai propri dati trattati mediante i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (richiedendo, ad esempio, copia integrale degli stessi) e potrà chiedere al datore di lavoro o al committente **ulteriori informazioni** a riguardo. Il riscontro dovrà essere fornito al massimo entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta, al pari di quanto previsto per l'esercizio dei diritti da parte degli interessati ai sensi dell'art. 12 del GDPR.



Eventuali modifiche all'informativa prevista dall'art. 1 bis del d.lgs. 152/1997 che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro devono essere necessariamente comunicate ai dipendenti con almeno **24 ore di preavviso**.

Integrazione del registro dei trattamenti e diritto di accesso rafforzato e valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali

In aggiunta agli obblighi di natura informativa sopra esaminati, il Decreto Trasparenza richiama in maniera espressa il GDPR, ulteriormente sottolineando la stretta connessione con tale normativa.

In particolare, viene espressamente previsto a carico del datore di lavoro l'onere di integrare il proprio **registro delle attività di trattamento** annotando in maniera specifica i trattamenti di dati personali effettuati nell'ambito dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, facendo particolare attenzione alle attività di sorveglianza e monitoraggio.

In aggiunta a quanto sopra, il legislatore introduce un espresso obbligo di sottoporre le attività di trattamento di dati personali poste in essere mediante gli strumenti sopra indicati nell'ambito dello svolgimento della prestazione lavorativa ad apposita **valutazione d'impatto**, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

Sanzioni

In considerazione della strettissima connessione che viene stabilita tra gli obblighi previsti dall'art. 1 bis del d.lgs. 152/1997 e quelli contenuti nel GDPR, sussiste la concreta



possibilità che il mancato, ritardato, incompleto o inesatto adempimento della nuova disciplina introdotta dal Decreto Trasparenza renda possibile una sovrapposizione tra gli apparati sanzionatori. A tal proposito, si ricorda che il GDPR prevede l'applicazione di sanzioni amministrative che possono arrivare, nel massimo, a **20 milioni di euro** o al **4% del fatturato annuo globale dell'anno precedente**, per le imprese.

Osservazioni conclusive

La portata degli obblighi afferenti alla protezione dei dati personali introdotti dal Decreto Trasparenza è piuttosto rilevante, a maggior ragione se collocata in un contesto imprenditoriale che tende a fare sempre più spesso ricorso a sistemi o soluzioni innovative destinate ad aumentare l'efficienza produttiva e semplificare la gestione delle risorse. Dispositivi *wearable*, strumenti dotati di IoT, software di *workforce management*, sistemi di tracciamento della produttività, programmi di *recruiting* fondati su algoritmi o meccanismi di *machine learning* e analisi emotiva: sono innumerevoli gli strumenti destinati a ricadere nell'ambito di applicazione della nuova normativa.

Alla luce dei ridotti tempi concessi per l'adeguamento e dei legittimi dubbi legati al coordinamento tra la disciplina di nuova introduzione e la normativa in materia di protezione dei dati personali, diviene fondamentale avviare tempestivamente il processo di adeguamento, affidandosi a professionisti esperti.



Because we care.

ITALIA

Roma

Via Principessa Clotilde, 7
00196 (RM)
T +39 06 36227.1
F +39 06 3235161
mail@tonucci.com

Milano

Via Gonzaga, 5
20123 (MI)
T +39 0285919.1
F +39 02860468
milano@tonucci.com

Padova

Via Trieste, 31/A
35121 (PD)
T +39 049 658655
F +39 049 8787993
padova@tonucci.com

Prato

Via Giuseppe Valentini, 8/A
59100 (PO)
T +39 0574 29269
F +39 0574 604045
prato@tonucci.com

Trieste

Via Del Coroneo, 33
34133 (TS)
T +39 040 366419
F +39 040 0640348
trieste@tonucci.com

Foggia

Via Vincenzo Lanza, 14
71121 (FG)
T +39 0881 707825
F +39 0881 567974
foggia@tonucci.com

ALBANIA

Tirana

Torre Drin - Rruga Abdi Toptani
1001 (TR)
T +355 (0) 4 2250711/2
F +355 (0) 4 2250713
tirana@tonucci.com

ROMANIA

Bucharest

Clădirea Domus II
Str. Știrbei Vodă nr. 114-116
Etaj 2, Sector 1
010119 București
T +40 31 4254030/1/2
F +40 31 4254033
bucharest@tonucci.com