



UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI

Il Decreto introduce all'interno del D.Lgs. 152/1997 l'art.1-bis: nascono specifici obblighi in capo al datore di lavoro.

OBBLIGO DI INFORMAZIONE (Art. 1-bis, comma 1)

<p>Il datore di lavoro deve informare il lavoratore</p> <p>circa l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati</p> <p>che incidano sulla instaurazione, prosecuzione o cessazione del rapporto di lavoro,</p> <p>nonché sulla sorveglianza e sul monitoraggio della prestazione resa dal lavoratore</p> <p>tutto ciò fermo restando quanto disposto dall'art. 4 Statuto Lavoratori (l.n. 300/1970)</p>	<p>Ai fini dell'adempimento di tale obbligo: <u>prima dell'inizio dell'attività lavorativa</u> vanno fornite le seguenti informazioni riguardo ai "sistemi automatizzati":</p> <ul style="list-style-type: none">- gli aspetti del rapporto sui quali incide il loro utilizzo;- gli scopi e le finalità perseguite;- la logica ed il loro funzionamento;- le categorie di dati e i parametri utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;- le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il nome del responsabile del sistema di gestione della qualità;- il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi automatizzati, incluse le metriche utilizzate per misurare i parametri e gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.
<p>Il lavoratore (anche tramite le rappresentanze sindacali) ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni. Il datore di lavoro deve trasmettere i dati e rispondere per iscritto entro trenta giorni.</p>	

OBBLIGO DI INTEGRAZIONE (Art. 1-bis, comma 2)

<p>Il datore di lavoro è tenuto a integrare l'informativa privacy resa al lavoratore con le istruzioni relative alla sicurezza dei dati, oltre ad aggiornare il registro dei trattamenti riguardanti le attività svolte.</p> <p>Il datore di lavoro deve altresì effettuare una analisi dei rischi e una valutazione di impatto dei trattamenti (DPIA) procedendo – laddove ne sussistano i presupposti ex art. 36 GDPR – alla consultazione del Garante per la Protezione dei Dati Personali.</p>

<p>I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite ai sensi del comma 2 che comportino <u>variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro</u>.</p>

ULTERIORI NOTE

<p>Tutte le informazioni e i dati devono essere <u>comunicati ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile</u>; tale comunicazione deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del Lavoro e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro possono richiedere la comunicazione e l'accesso agli stessi.</p>
