

I nuovi obblighi informativi introdotti dal Decreto trasparenza

2 MARZO 2023 | N. 22

di Centro studi fiscale SEAC

In questa informativa...

Attraverso una Nota il Garante privacy ha fornito i primi chiarimenti relativamente ai nuovi obblighi informativi introdotti dal D.Lgs. n. 104/2022, meglio noto come Decreto trasparenza; di seguito si analizzano i principali chiarimenti.

Il **D.Lgs. n. 104/2022**, emanato in attuazione della Direttiva 2019/1152 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'UE, ha introdotto **nuovi ed ulteriori obblighi informativi** in capo ai datori di lavoro, nel caso in cui vengano utilizzati:



*“**sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati** deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell’incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell’assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l’adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori”.*

La nuova disciplina va necessariamente coordinata con quanto previsto dal GDPR, posto che le nuove disposizioni presentano **rilevanti implicazioni in materia di protezione dei dati**; l'utilizzo dei citati sistemi dà infatti luogo a trattamenti di dati personali riferiti ad interessati identificati o identificabili all'interno del contesto lavorativo.

Si noti, inoltre, che secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro (Circolare, n. 19/2022) i nuovi obblighi informativi si applicano, tra l'altro, in caso di utilizzo di strumenti e tecnologie relativi a:

- software per il riconoscimento emotivo;
- strumenti di data analytics e machine learning;
- reti neurali;
- deep learning;
- sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di rating e di ranking.

Si tratta, come evidente, di **sistemi di monitoraggio particolarmente invasivi**, tali da determinare un elevato livello di rischio per i diritti e le libertà degli interessati nell'ambito del sistema di protezione dei dati personali; di conseguenza, per superare le incertezze generatesi sul piano interpretativo il Garante privacy ha fornito le prime indicazioni in materia, attraverso la Nota “Questioni interpretative e applicative in materia di protezione dei dati connesse all'entrata in vigore del d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (c.d. “Decreto trasparenza”)”.

Di seguito si segnalano i principali orientamenti interpretativi adottati dal Garante.

Soggetti interessati

I nuovi obblighi informativi introdotti dal Decreto trasparenza **si applicano** ai seguenti contratti:

- lavoro **subordinato**, a tempo determinato/indeterminato/parziale, lavoro agricolo compreso;
- lavoro **somministrato**;
- lavoro **intermittente**;
- collaborazione con **prestazione prevalentemente personale e continuativa** organizzata dal committente;
- collaborazione **coordinata e continuativa**;
- prestazione **occasionale**;
- rapporti di lavoro dei **dipendenti PA**;
- lavoro **marittimo e della pesca**;
- lavoro **domestico**.

Diversamente, le disposizioni in oggetto **non si applicano** ai seguenti rapporti di lavoro:

- **lavoro autonomo** (purché non integrante collaborazioni coordinate e continuative);
- tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di **durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane** consecutive;
- **agenzia e rappresentanza commerciale**;
- collaborazione prestata da **familiari conviventi**;
- amministrazioni **pubbliche in servizio all'estero**.



*In ogni caso, si segnala che resta applicabile anche a tali rapporti di lavoro la **disciplina generale prevista dal GDPR**.*

Il contenuto degli obblighi informativi

Il Decreto trasparenza all'articolo 4 indica le **specifiche informazioni** che il datore dei lavoro deve fornire al lavoratore, nel caso in cui venga posto in essere un trattamento di dati personali attraverso sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati; come chiarito dal Garante, alcune informazioni costituiscono una **novità** rispetto a quanto già previsto dal GDPR, mentre altre costituiscono una **specificazione di elementi informativi già individuati** dalla disciplina generale di protezione dei dati personali.

Nuovi elementi informativi

Tra le informazioni ulteriori che il datore di lavoro, titolare del trattamento, deve fornire all'interessato, rientrano quelle relative a:

- gli **aspetti del rapporto di lavoro** sui quali incide l'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati;
- il **funzionamento** dei sistemi;
- i **parametri** principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (meccanismi di valutazione delle prestazioni inclusi);
- le **misure di controllo** adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- il **livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza** dei sistemi decisionali/di monitoraggio automatizzati, le metriche utilizzate per misurare tali parametri e i relativi impatti potenzialmente discriminatori.

Specificazioni su elementi già trattati dal GDPR

Il Garante, tra gli elementi che specificano la portata di quanto già individuato dagli articoli 13 e 14 del GDPR, individua i seguenti:

- la **logica** dei sistemi decisionali/di monitoraggio utilizzati, la cui indicazione è richiesta nel caso di ricorso ai sistemi di cui all'articolo 22, GDPR;
- l'**indicazione delle categorie dei dati trattati** (il GDPR la richiede solo nel caso in cui i dati trattati non siano ottenuti presso l'interessato).

Valutazione d'impatto

Secondo quanto previsto dal GDPR, il titolare deve valutare se i trattamenti che intende realizzare possano presentare un **rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche** tali da rendere opportuna una **preventiva valutazione di impatto** sulla protezione dei dati personali.

Secondo quanto chiarito dal Garante, nel caso di utilizzo dei sistemi in esame è necessario **considerare la presenza dei seguenti criteri**:

- valutazione o assegnazione di un **punteggio**;
- processo decisionale automatizzato che ha **effetti giuridici** o che incide significativamente in modo analogo;
- trattamento di dati su **larga scala**;
- creazione di **corrispondenze** o **combinazione** di insiemi di dati;
- uso **innovativo** o applicazione di nuove soluzioni tecnologiche od organizzative;
- trattamento che **impedisce agli interessati di esercitare un diritto/avvalersi di un servizio o di un contratto**.



Il titolare dovrà effettuare una valutazione di impatto nel caso in cui il trattamento soddisfi almeno due dei citati criteri; la valutazione è in ogni caso obbligatoria nel caso in cui si faccia ricorso a una valutazione sistematica e globale di aspetti personali relativi a persone fisiche, compresa la profilazione, e sulla quale si fondano decisioni che hanno effetti giuridici o incidono in modo analogo significativamente su dette persone fisiche.

Privacy by design/by default

Il Garante ricorda che, anche nel caso di utilizzo di sistemi decisionali/di monitoraggio è **necessario**:

- **adottare misure tecniche ed organizzative adeguate** ad attuare i principi di **protezione dei dati**, integrando nel trattamento le garanzie necessarie per tutelare i diritti e le libertà degli interessati;
- porre in essere scelte tali da **garantire che il trattamento venga effettuato per impostazione predefinita solo per quanto strettamente necessario** a conseguire una specifica e lecita finalità; di conseguenza, il datore di lavoro non deve raccogliere dati personali che non siano necessari per la specifica finalità del trattamento.



Il titolare del trattamento dovrà quindi eseguire un'analisi dei rischi, e assicurarsi che siano disattivate le funzioni che non hanno una base giuridica/non sono compatibili con il trattamento/si pongono in contrasto con specifiche norme di settore.

Decorrenza e diritto di accesso

Le disposizioni introdotte dal Decreto trasparenza si applicano a tutti i rapporti di lavoro, compresi quelli già instaurati al **1° agosto 2022**; nel caso di rapporti di lavoro instaurati:

- **anteriamente** a tale data, i dipendenti possono ottenere gli elementi informativi sopra descritti a seguito di **specifica richiesta scritta rivolta al datore di lavoro**, che dovrà fornire riscontro entro 60 giorni;
- **successivamente** a tale data, gli obblighi informativi devono essere adempiuti **prima dell'inizio dell'attività lavorativa**.



Secondo quanto chiarito dal Garante, è opportuno che le informazioni aggiuntive vengano fornite nello stesso documento di cui agli articoli 13 e 14, GDPR (vale a dire, nella medesima informativa privacy).