

Luca Failla e Paola Salazar
Failla & Partners

Decreto Trasparenza, obblighi informativi e trattamento dei dati personali

Nel quadro delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 104/2022 – Decreto Trasparenza in vigore dal 13 agosto

2022 – attuativo della Dir. 2019/1152/UE - il quale prevede la ridefinizione in capo al datore di lavoro (e al committente entro i limiti della compatibilità) di specifici obblighi di informazione sulle condizioni di lavoro applicate al rapporto di lavoro, sono state introdotte alcune importanti novità che hanno implicazioni anche in termini di trattamento dei dati personali.

Diversi sono gli obiettivi della nuova disciplina, che rivede e amplia gli obblighi già introdotti nel nostro ordinamento giuridico dal D.Lgs. n. 152/1997, anch'esso attuativo di una Direttiva comunitaria (Dir. 91/533/CE). D'altronde, sono le stesse premesse della Direttiva che identificano alcuni fondamentali principi guida cui si ispira la revisione della disciplina, riassumibili nell'intento di salvaguardare il principio di effettività (e trasparenza) nella conoscenza, da parte del lavoratore, delle condizioni applicate al rapporto di lavoro, soprattutto con riguardo ad istituti sui quali la previgente disciplina aveva preferito adottare la tecnica del rinvio (essenzialmente alla contrattazione collettiva di riferimento). Si fa riferimento, ad esempio, alla programmazione e specificazione dell'orario di lavoro – soprattutto quando la prestazione lavorativa è governata da una elevata imprevedibilità (da

Gli ulteriori obblighi di informativa previsti dal Decreto Trasparenza: alcune riflessioni sulle implicazioni in materia di trattamento dei dati

cui discende anche il coinvolgimento della posizione del committente nell'ambito dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa) – all'obbligo di specificare il diritto alle ferie e ai congedi, così come i termini di preavviso applicabili in caso di recesso e il riferimento esplicito a tutta la contrattazione collettiva applicabile al rapporto di lavoro, anche di livello aziendale.

In definitiva, lo scopo della nuova disciplina – come si legge nell'art. 1 della Dir. 2019/1159/UE - è migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile, pur garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro.

Tra i nuovi obblighi di informativa e con l'osservanza delle medesime decorrenze e modalità previste per le informazioni dovute in fase di instaurazione del rapporto di lavoro (art. 1 D.Lgs. n. 152/1997)^[1] ossia mediante:

- a) la consegna del contratto individuale di lavoro (e dei relativi allegati – cfr. INL circ. n. 4/2022), oppure
- b) la consegna di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro trasmessa ai sensi dell'art. 9bis D.L. n. 510/1996 conv. in L. n. 608/1996.

1. Le informazioni vanno rilasciate:

› al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro (entro il giorno antecedente) se contenute nel contratto di lavoro o nella comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, pertanto mediante consegna degli indicati documenti in formato cartaceo o elettronico (cfr. INL, circ. n. 4/2022);

› entro sette giorni dall'inizio della prestazione lavorativa se non contenute nel contratto di lavoro o nella comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro;

› entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa limitatamente alle indicazioni contenute alle lettere g), i), l), m), q) e r) dell'art. 1 D.Lgs. n. 152/1997. Se il rapporto di lavoro cessa prima della scadenza del mese e le informazioni non sono state ancora fornite, va fornita al momento della cessazione del rapporto di lavoro una dichiarazione scritta contenente tutte le informazioni dovute (art. 1 c. 3 e 4 D.Lgs. n. 152/1997; art. 33 c. 1 D.Lgs. n. 81/2015 come modificato dall'art. 5 D.Lgs. n. 104/2022).

Informativa in casi di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

Il legislatore italiano ha voluto inserire un ulteriore adempimento, legato alla predisposizione di una ulteriore e più specifica **informativa**, dovuta qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'**utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati** (art. 1, c. 1 lett. s) D.Lgs. n. 152/1997).

L'**art. 1bis aggiunto al D.Lgs. n. 152/1997** stabilisce, infatti, l'obbligo di fornire – sempre prima dell'inizio della prestazione lavorativa – ulteriori informazioni che trovano applicazione al datore di lavoro privato e pubblico ed anche al committente nell'ambito dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (quelli etero-organizzati di cui all'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 e quelli previsti dall'art. 409 n. 3 c.p.c.).

L'obbligo non trova applicazione in caso di informazioni rientranti nell'ambito dei segreti commerciali di cui all'art. 98 del Codice della proprietà intellettuale (D.Lgs. n. 30/2005)^[1].

Sono fatte salvi gli obblighi e la tipologia di informative rientranti nel campo di applicazione della disciplina dei controlli a distanza. La legge stabilisce, infatti, che **ferme restando le disposizioni di cui all'art. 4 della L. n. 300/1970**, il datore di lavoro è tenuto a fornire una specifica informativa legata all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati quando questi siano deputati a fornire, nell'ambito del rapporto di lavoro, indicazioni ai fini:

- › dell'assunzione
- › del conferimento dell'incarico
- › della gestione del rapporto di lavoro
- › della cessazione del rapporto di lavoro
- › dell'assegnazione di compiti o mansioni

Nonché indicazioni incidenti su:

- › sorveglianza
- › valutazione
- › prestazioni

› adempimento delle obbligazioni contrattuali.

Le informazioni aggiuntive che vanno obbligatoriamente fornite da parte del datore di lavoro (e del committente) sono molto dettagliate, pervasive e coinvolgono gradi di complessità tecnica che il legislatore non sembra aver opportunamente vagliato in fase di stesura della norma.

Esse riguardano, infatti:

- a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi (informatici *latu sensu*) adottati;
- b) gli scopi e le finalità dei sistemi adottati;
- c) la logica e il funzionamento dei sistemi adottati; e fino a qui si rientra nei criteri ordinariamente preordinati a mettere l'interessato del trattamento dei dati – specie quando parte di un rapporto contrattuale – nella condizione di conoscere scopi e finalità del trattamento in base al principio di liceità del trattamento (art. 6 GDPR – Reg. n. 679/2016) e della “minimizzazione” (ossia nel rispetto dei criteri di adeguatezza, pertinenza e limitazione in relazione allo scopo che caratterizza tale principio ai sensi dell'art. 5, c. 1 lett. c) del GDPR – Reg. n. 679/2016).

Ciò detto, la successiva elencazione di quanto dovrebbe costituire oggetto di informativa suscita, invece, alcune perplessità.

La norma, infatti, stabilisce ancora che devono essere oggetto di informazione:

- d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi adottati, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Si tratta di dati e parametri coinvolgenti (normalmente anche se non esclusivamente) algoritmi, pro-

2. L'art. 98 D.Lgs. n. 30/2005 così recita:

“1. Per segreti commerciali si intendono le informazioni aziendali e le esperienze tecnico-industriali, comprese quelle commerciali, soggette al legittimo controllo del detentore, ove tali informazioni:

a) siano segrete, nel senso che non siano nel loro insieme o nella precisa configurazione e combinazione dei loro elementi generalmente note o facilmente accessibili agli esperti ed agli operatori del settore;

b) abbiano valore economico in quanto segrete;

c) siano sottoposte, da parte delle persone al cui legittimo controllo sono soggette, a misure da ritenersi ragionevolmente adeguate a mantenerle segrete.

2. Costituiscono altresì oggetto di protezione i dati relativi a prove o altri dati segreti, la cui elaborazione comporti un considerevole impegno ed alla cui presentazione sia subordinata l'autorizzazione dell'immissione in commercio di prodotti chimici, farmaceutici o agricoli implicanti l'uso di nuove sostanze chimiche.”

grammazione dei sistemi e intelligenza artificiale, di una complessità tale da far sì che difficilmente possano rientrare in una semplice informativa, perché non solo si tratta di dati tecnici ma soprattutto – a nostro parere – perché non è possibile sintetizzarli e renderli intellegibili una volta per tutte a chi non ha conoscenze tecniche.

Se l'intento è in astratto condivisibile, considerata anche la posizione della giurisprudenza più recente (cfr. Cass. n. 14381/2021) e del Garante della Privacy (Provvedimento 5 luglio 2021), è tuttavia evidente – come affermato dagli studi e dalla dottrina – che esistono evidenti difficoltà nel conoscere – e soprattutto rendere intellegibili a non tecnici – i meccanismi che presidiano allo svolgimento dei compiti, delle attività e dei parametri su cui si basa l'intelligenza artificiale (ossia quanto richiede il legislatore indicando *i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi adottati*). E ciò in quanto le conoscenze che connotano i sistemi di intelligenza artificiale sono esse stesse sorrette da processi metodologici specifici e complessi che rendono particolarmente difficile anche la loro stessa sistematizzazione in regole giuridiche.

La norma prosegue stabilendo inoltre che il lavoratore – direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali – ha il diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi sopra riportati.

Come a dire che da questa prima informativa ne possono o debbono seguire altre a richiesta del lavoratore/lavoratrice ovvero delle organizzazioni sindacali cui la/lo stessa/o abbia conferito mandato.

Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro 30 giorni dalla richiesta.

Il datore di lavoro o il committente sono inoltre tenuti a integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla **sicurezza dei dati** e l'**aggiornamento del registro dei trattamenti** riguardanti le attività relative all'adozione di sistemi in oggetto, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio.

Come a dire – ancora – che il lavoratore dovrà essere di volta in volta aggiornato e informato sulle eventuali modifiche e/o implementazioni dei sistemi che siano di volta in volta adottati dal datore di lavoro (integrando di volta in volta, peraltro, le policy interne in materia di privacy e sicurezza dei dati).

Infatti, la norma specifica (art. 1bis, c. 4 D.Lgs. n.

QUANDO VA FORNITA L'INFORMATIVA?

- › **Prima dell'inizio** della prestazione;
- › In caso di modifiche (ai sistemi automatizzati) incidenti sulle informazioni sopra indicate che comportino variazioni delle condizioni di lavoro: **24 ore prima**
- › **Entro 30 giorni dalla richiesta di ulteriori informazioni** da parte del lavoratore direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali

152/1997) che al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal GDPR - Regolamento (UE) 2016/679 - il datore di lavoro o il committente sono tenuti a effettuare un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti *ex* articolo 36 del Regolamento (quando il trattamento presenta un rischio elevato anche di violazione del Regolamento per il titolare del trattamento).

Sanzioni

Sono poi previste specifiche sanzioni in caso di inadempimento.

Per ciascun mese di riferimento, è prevista la sanzione amministrativa da 100 a 750 euro, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali (sanzione soggetta a diffida *ex* art. 13 D.Lgs. n. 124/2004, cfr. INL circ. n. 4/2022) cui potrebbe essere aggiunta la illegittimità di decisioni aziendali assunte in forza del dato raccolto illegittimamente in assenza di adeguata informativa (e pertanto non solo inutilizzabile ma soggetta alle ulteriori possibili sanzioni previste dal decreto in relazione all'adozione di provvedimenti organizzativi potenzialmente considerati ritrosivi – artt. 13 e 14 D.Lgs. n. 104/2022)

Se la violazione si riferisce a **più di 5 lavoratori, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro**.

Se la violazione si riferisce a **più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro** e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta (per la violazione dell'art. 1bis c. 2 – ulteriori informazioni relative ai sistemi automatizzati – c. 3

COME VANNO FORNITE LE INFORMAZIONI E A CHI?

Le informazioni vanno fornite in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. Locuzione quest'ultima alquanto criptica, che ha indotto i primi commentatori a ipotizzare che tali informazioni debbano essere fornite attraverso la predisposizione di **apposite App** dedicate (altra complicazione tecnica che tuttavia non ci sentiamo di condividere in questa fase, anche per non appesantire oltremodo gli adempimenti a carico delle aziende).

Le informazioni vanno fornite:

- › al lavoratore
 - › al collaboratore
- ma anche
- › alle rappresentanze sindacali aziendali
- oppure
- › alla rappresentanza sindacale unitaria
- oppure
- › alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 1bis, c. 6 D.Lgs. n. 152/1997). Il Ministero del lavoro e l'INL possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.

Altra previsione che suscita non poche perplessità considerato che molti dei dati tecnici oggetto di informativa potrebbero integrare diffusione all'esterno dell'azienda di know how e dati aziendali (che il legislatore salvaguarda con il riferimento, come già detto all'art. 98 del Codice della Proprietà intellettuale (D.Lgs. n. 30/2005).

– fornitura entro il termine di 30 giorni di ulteriori dati su richiesta del lavoratore o delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali – c. 5 violazione dell'obbligo di informare entro 24 ore il lavoratore delle modifiche incidenti sulle informazioni ulteriori – D.Lgs. n. 152/1997 – art. 19 c. 2 D.Lgs. n. 276/2003 come modificato dall'art. 5 D.Lgs. n. 104/2022).

Per ciascun mese in cui si verifica la violazione, sanzione amministrativa da 400 a 1.500 euro (per la violazione dell'art. 1-bis, c. 6 secondo periodo D.Lgs. n. 152/1997 – mancato rispetto dell'obbligo di informare su richiesta il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INL – art. 19 c. 2 D.Lgs. n. 276/2003 come modificato dall'art. 5 D.Lgs. n. 104/2022 – sanzione soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004, cfr. INL circ. n. 4/2022).

In caso di denuncia del lavoratore del mancato, ritardato, incompleto e inesatto assolvimento degli obblighi previsti dall'art.1-bis (informazioni aggiuntive) e successivo accertamento da parte dell'Ispettorato del lavoro di tali inadempimenti del datore di lavoro, l'applicazione della **sanzione amministrativa da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato** (art. 4, c. 1 D.Lgs. n. 152/1997 – sanzione diffidabile ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004, cfr. INL circ. n. 4/2022).

Per la **Pubblica Amministrazione** le violazioni so-

no valutate ai fini della responsabilità dirigenziale, nonché della misurazione della performance ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. n. 150/2009 (art. 4, c. 2 D.Lgs. n. 152/1997).

Implicazioni pratiche

Complice il periodo estivo (la norma come le altre novità in materia di informazioni da consegnare al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, è entrata in vigore il 13 agosto), la piena portata e rilevanza di tale nuova norma – da sola e unitamente agli obblighi già previsti dall'art. 1 D.Lgs. n. 152/1997 – così come la pervasività e ampiezza dei nuovi obblighi – per non parlare delle oggettive complessità tecniche sopra richiamate – probabilmente non sono state fino ad ora valutate in tutta la loro incisività (e problematicità).

Peraltro, il Ministero del lavoro è anche intervenuto a fornire la propria interpretazione di alcuni significativi passaggi della nuova disciplina (Min. Lav. circ. n. 19/2022, in *Guida al Lavoro* n. 38/2022) complicando ulteriormente lo scenario, quantomeno però nella consapevolezza che trattasi di “strumenti tecnologici e modelli organizzativi in costante evoluzione”. Conosciamo già dei precedenti di norme aperte di questa portata, soggette all'evoluzione tecnico scientifica

ma comportanti comunque obblighi e responsabilità in capo al datore di lavoro. Una tra tutte, l'art. 2087 c.c. sulla responsabilità in materia di salute, sicurezza e ambiente...

La nuova norma – pur qualificandosi come “aperta” – sceglie tuttavia di scendere in modo molto puntuale nel dettaglio, seppure sembri voler circoscrivere gli ambiti in cui ricorre l'obbligo dell'informativa e quindi, l'ipotesi dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, ossia quando essi siano:

a) finalizzati a realizzare un procedimento decisionale in grado di incidere sul rapporto di lavoro;

b) incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori,

ma apre, di fatto, alla più ampia casistica di un ambito che è peraltro – come opportunamente osservato – in continua evoluzione.

L'intento, probabilmente, è quello di tutelare la posizione dei lavoratori che svolgono la loro attività attraverso piattaforme (e App dedicate), in linea come già detto, con una certa evoluzione giurisprudenziale e con gli stessi orientamenti del Garante Privacy. Il risultato però è quello di una norma che si inserisce nel quadro della già ampia e complicata disciplina del controllo a distanza (art. 4 L. n. 300/1970) e della tutela della Privacy (GDPR, Reg. n. 679/2016), senza prevedere alcuna forma di coordinamento se non *l'integrazione dell'Informativa con le istruzioni in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti, oltre alla verifica che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione siano conformi al Regolamento* (art. 1bis, c. 4 D.Lgs. n. 104/2022).

Il Ministero del lavoro (circ. n. 19/2022 cit.) forse nella consapevolezza dell'ampia portata della norma, ha provato a dare una esemplificazione dei casi in cui ritiene applicabile l'ulteriore obbligo di informativa.

Ad esempio, l'obbligo dell'informativa sussiste nelle seguenti ipotesi:

1. assunzione o conferimento dell'incarico tramite l'utilizzo di *chatbots* durante il colloquio, la profilazione automatizzata dei candidati, lo *screening* dei curricula, l'utilizzo di software per il riconoscimento emotivo e test psicoattitudinali, ecc.;

2. gestione o cessazione del rapporto di lavoro con assegnazione o revoca automatizzata di compiti, mansioni o turni, definizione dell'orario di lavoro, analisi di produttività, determinazione della retribuzione, promozioni, etc., attraverso analisi statistiche,

strumenti di *data analytics* o *machine learning*, reti neurali, *deep-learning*, ecc.

Se il caso sub 1) è facilmente comprensibile e appare piuttosto circoscritto, l'elencazione delle ipotesi sub 2) porta con sé molteplici implicazioni in termini di corretta valutazione non solo da parte della Direzione HR, ma anche della Direzione IT (per non parlare della Direzione Commerciale) delle aziende in merito a quali e quanti elementi tecnici ed ingegneristici inserire all'interno dell'informativa.

Il Ministero, poi, non ritiene necessario procedere all'informativa nel caso, ad esempio, di sistemi automatizzati deputati alla rilevazione delle presenze in ingresso e in uscita, cui non consegua un'attività interamente automatizzata finalizzata ad una decisione datoriale (i badge elettronici a distanza, allo studio di alcune aziende per favorire il lavoro da remoto potrebbero ad esempio non rientrare più in tale esclusione...).

Discorso a parte merita, invece, la previsione riguardante «le indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori». Anche in questa ipotesi, afferma il Ministero, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore dell'utilizzo di tali sistemi automatizzati, quali – a puro titolo di esempio: tablet, dispositivi digitali e *wearables*, gps e geolocalizzatori, sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di *rating* e *ranking*, etc. A tal fine, il Ministero del lavoro ritiene che l'obbligo informativo introdotto dal citato articolo 1-bis del d.lgs. n. 152/1997 trovi applicazione anche in relazione all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati integrati negli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, allorché presentino le caratteristiche tecniche e le funzioni descritte in precedenza.

Se ci si sofferma sulla portata delle novità, risultano in pratica coinvolti tutti gli aspetti tecnici di gestione del rapporto di lavoro che sono oggetto della rivoluzione tecnologica in atto. A tutti i livelli e anche secondo le prospettive di sviluppo ed estensione dei sistemi di Intelligenza Artificiale (ancora peraltro in discussione a livello europeo sulla base della proposta di Reg. UE COM/2021/206). In aggiunta, peraltro, non solo agli obblighi di Informativa già in essere connessi all'applicazione dell'art. 4 della L. n. 300/1970 (infatti la norma specifica che resta fermo quanto disposto dall'art. 4 dello Statuto dei lavorato-

ri) ma anche del GDPR che prevede già specifici obblighi di Informativa quando siano coinvolti processi decisionali automatizzati di base (artt. 13 lett. f) e 14 lett. g) Reg. n. 679/2016) o più complessi (art. 22 GDPR, Reg. n. 679/2016), con una inspiegabile duplicazione di obblighi già opportunamente delineati e in vigore.

Il tutto partendo, peraltro, da un livello di complessità – quello delle piattaforme digitali preso come riferimento prioritario dal legislatore – che è inferiore a quello dei sistemi più evoluti di intelligenza artificiale, ancora tutti da normare e da regolare sotto il profilo non solo giuridico ma soprattutto etico.

Che poi è lo scopo di un’informativa. È come se il legislatore italiano avesse voluto anticipare aspetti di complessità tali da non tenere conto del fatto che a livello europeo – cui dovrebbe conformarsi la relativa disciplina (non dimentichiamoci che si tratta dell’attuazione di una Direttiva che peraltro non affronta in alcuna sua parte questi aspetti) – si sta ancora discutendo delle molteplici sfaccettature dell’intelligenza artificiale.

Vi sono, infatti due diverse forme di intelligenza artificiale. Gli studiosi distinguono in questo tra *weak Artificial Intelligence* e *strong Artificial Intelligence*, dove il termine “strong” sta a significare che si è in presenza di una forma più evoluta di Intelligenza Artificiale in grado di operare senza alcun intervento umano. Le attuali tecnologie consentono un elevato grado

di automazione ma non possono ancora definirsi “autonome”. Forse, in questa fase di evoluzione, sarebbe stato sufficiente rafforzare gli obblighi di Informativa sui sistemi automatizzati già presente nel GDPR (art. 22 Reg. n. 679/2016). Richiedere al datore di lavoro (e al committente) di fornire al lavoratore, in fase di instaurazione del rapporto di lavoro un’informativa di natura tecnica del tipo e della complessità di quella appena introdotta dalla legge (che va peraltro riconsegnata entro 24 ore da ogni rilevante modifica dei sistemi incidente sulle informazioni già rilasciate), è aspetto particolarmente delicato perché è adempimento che, con il dettaglio identificato dal legislatore implica non solo informative puntuali e molto tecniche ma il coinvolgimento degli strumenti – anche più innovativi – di gestione del rapporto di lavoro e degli strumenti stessi di business, che non sono (e non potrebbero essere), quantomeno nei loro più specifici dettagli oggetto di informativa. Di questo aspetto il legislatore è pure consapevole, ma lo risolve con il solo riferimento alle informazioni di natura commerciale rinvenibili nel codice della proprietà industriale (art. 98 D.Lgs. n. 30/2005 cit.).

Troppo poco per ritenere soddisfatte tutte le possibili implicazioni pratiche, etiche e giuridiche di quell’operazione di bilanciamento di interessi in gioco che scaturisce dal sempre più pervasivo uso degli algoritmi in tutti gli aspetti della nostra vita, non solo lavorativa. ●