

# **Diritto del lavoro: strumenti per un utilizzo “consapevole” dei sistemi IA**

**Prof. Marco Peruzzi**

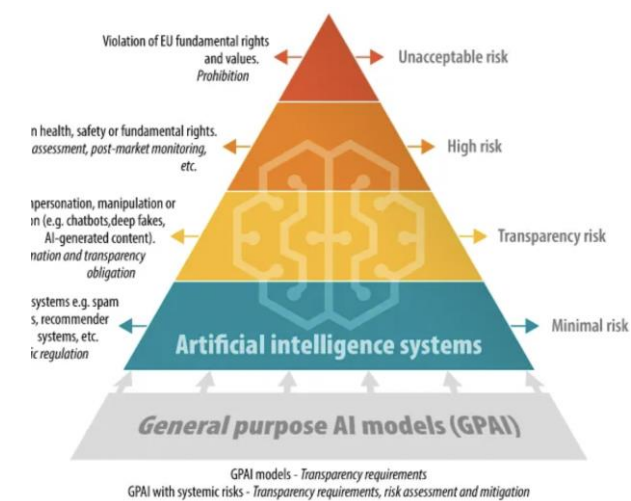
**12.06.25**

*Intelligenza artificiale: opportunità e limiti per la sicurezza dei lavoratori*

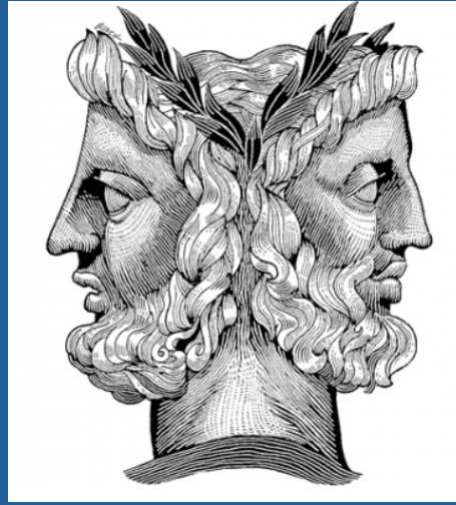


**UNIVERSITÀ  
di VERONA**

Dipartimento  
**di SCIENZE GIURIDICHE**



## Salute e sicurezza durante il lavoro





Sistema integrato  
di fonti

Salute e  
sicurezza

Diritto anti-  
discriminatorio

GDPR

**AI ACT**

**Livello di tutela minimo e  
complementare**

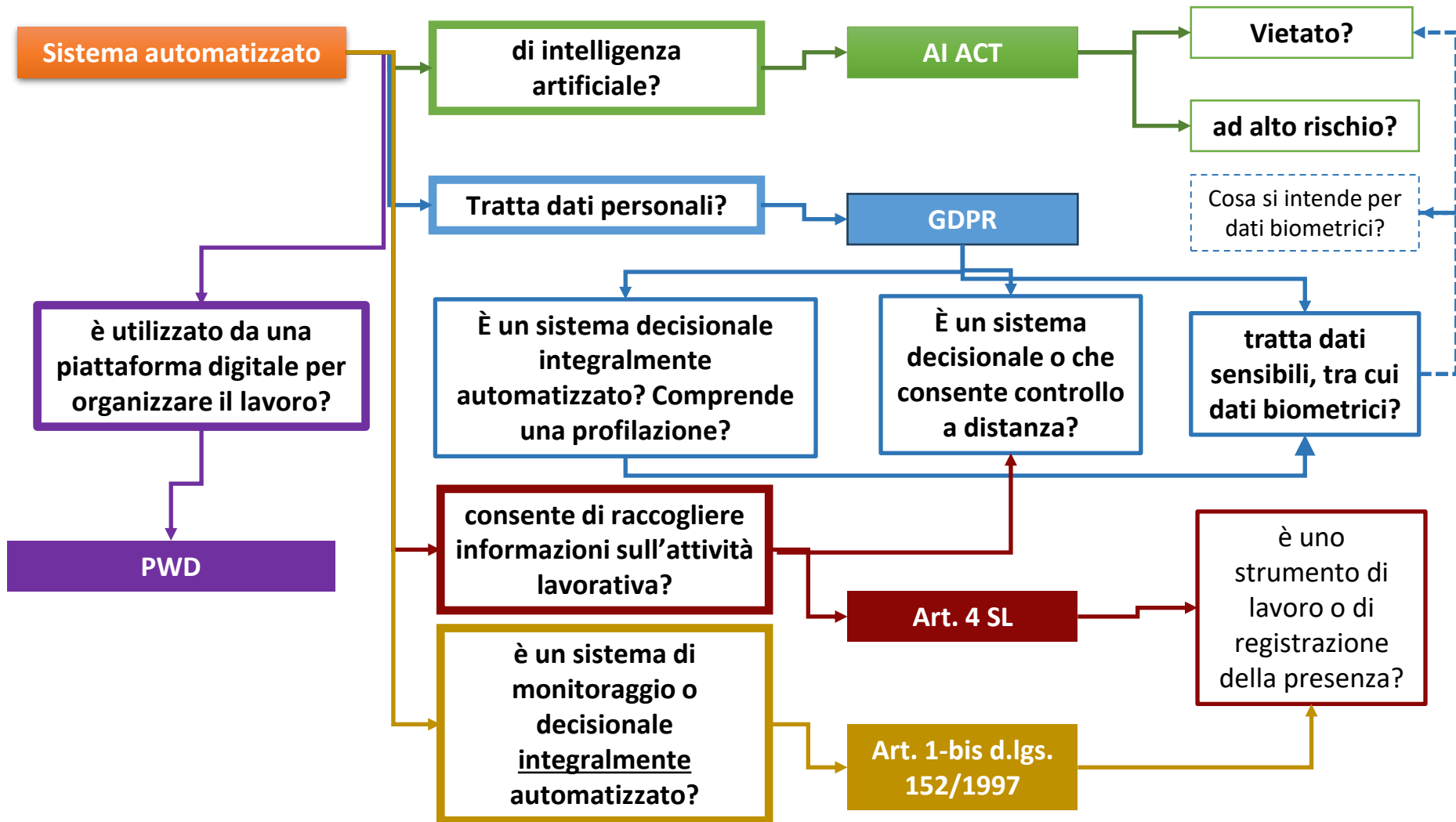
Possibilità di disposizioni **più  
favorevoli** per i lavoratori, anche  
tramite **contratti collettivi**  
(art. 2, par. 11)

Cons. 9

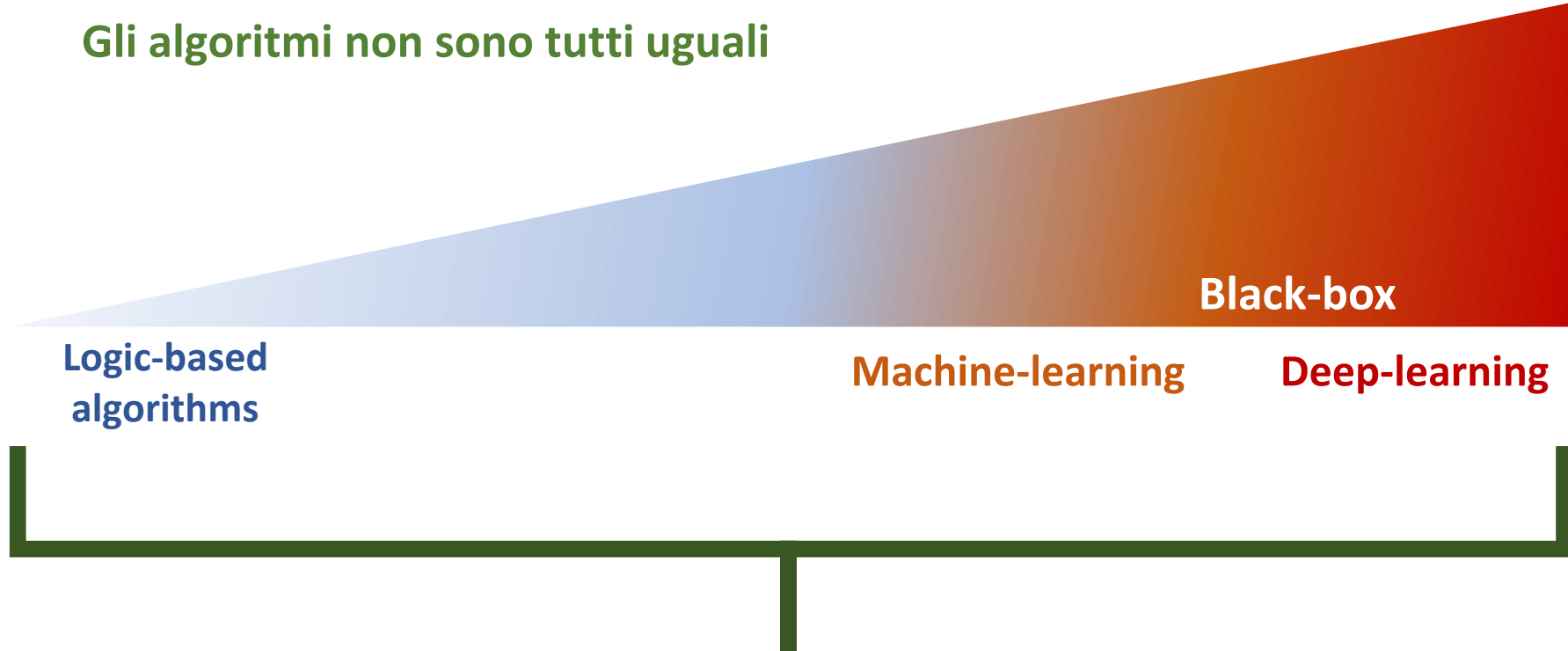
Le norme dovrebbero lasciare impregiudicato il diritto  
dell'Unione vigente ... rispetto al quale il presente regolamento  
è complementare. [...] il presente regolamento mira a  
rafforzare l'efficacia di tali diritti e mezzi di ricorso esistenti [...].

Art. 26

Gli obblighi [dei deployer] **non pregiudicano** gli  
altri obblighi dei deployer previsti dal diritto  
dell'Unione o nazionale.



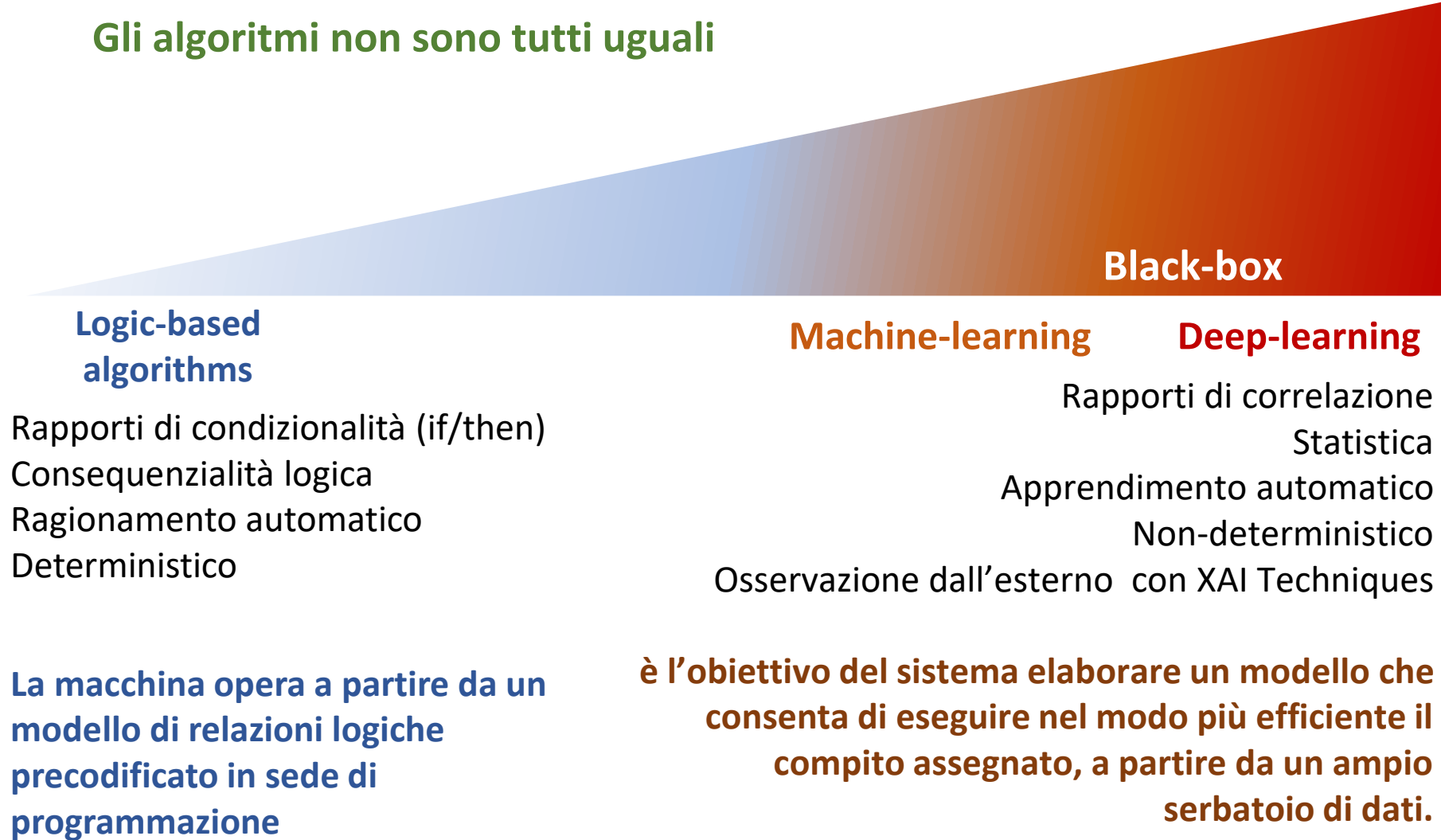
## Gli algoritmi non sono tutti uguali



### AI ACT:

‘sistema di IA’ = un sistema automatizzato progettato per funzionare con livelli di **autonomia** variabili e che può presentare **adattabilità** dopo la diffusione e che, per obiettivi espliciti o impliciti, **deduce** dall'*input* che riceve come generare *output* quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali

# Gli algoritmi non sono tutti uguali



## Le pratiche d'uso vietate

- sistemi di IA per la valutazione o la classificazione delle persone fisiche o di gruppi di persone sulla base del loro comportamento sociale o di caratteristiche personali o della personalità note, inferite o previste, in cui il **punteggio sociale** così ottenuto comporti un trattamento pregiudizievole o sfavorevole in **contesti sociali che non sono collegati** ai contesti in cui i dati sono stati originariamente generati o raccolti; o un trattamento pregiudizievole o sfavorevole ingiustificato o sproporzionato rispetto al loro comportamento sociale o alla sua gravità;

- Sistemi di IA **per inferire le emozioni di una persona fisica** nell'ambito del luogo di lavoro [sulla base dei suoi **dati biometrici**], tranne laddove l'uso sia destinato a essere messo in funzione o immesso sul mercato per motivi medici o di sicurezza

- sistemi di categorizzazione biometrica che classificano individualmente le persone fisiche **sulla base dei loro dati biometrici** per trarre deduzioni o inferenze in merito a razza, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni religiose o filosofiche, vita sessuale o orientamento sessuale; tale divieto non riguarda l'etichettatura o il filtraggio di set di dati biometrici acquisiti legalmente, come le immagini, sulla base di dati biometrici o della categorizzazione di dati biometrici nel settore delle attività di contrasto;



## Dato biometrico ai sensi del GDPR art. 4

i dati personali ottenuti da un trattamento tecnico specifico relativi alle caratteristiche fisiche, fisiologiche o comportamentali di una persona fisica che ne consentono o confermano l'identificazione univoca, quali l'immagine facciale o i dati dattiloscopici



**Fonte del dato:** ad es. fotografia, filmato, scansione, campione di tessuto umano....

**Dato Grezzo:** caratteristiche fisiche/fisiologiche (impronte digitali, iride, retina, volto, geometria della mano o delle vene, forma dell'orecchio, odore, dna, pori della pelle...) o comportamentali (firma manoscritta, battitura su tastiera, emissione della voce, andatura...)

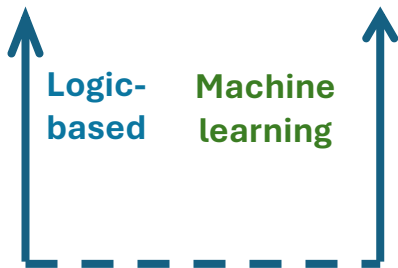
**Modello biometrico:** risultato del trattamento tecnico specifico applicato al dato grezzo, volto a estrarre le caratteristiche chiave, misurarle e **consentire l'identificazione univoca del soggetto** (ad es. misurazione facciali da un'immagine), permettendo di riconoscere l'individuo tra tanti o autenticarne l'identità.

## Dato biometrico nell'AI Act Art. 3

i dati personali ottenuti da un trattamento tecnico specifico relativi alle caratteristiche fisiche, fisiologiche o comportamentali di una persona fisica, quali le immagini facciali o i dati dattiloscopici

## Definizione di intelligenza artificiale

sistema di intelligenza artificiale =  
«sistema automatizzato progettato per  
funzionare con livelli di **autonomia**  
variabili e che **può** presentare **adattabilità**  
dopo la diffusione e che, per obiettivi  
espliciti o impliciti, **deduce** dall'*input* che  
riceve **come generare output** quali  
**previsioni, contenuti, raccomandazioni o**  
**decisioni** che possono influenzare  
ambienti fisici o virtuali» (art. 3, punto 1)



sistemi software più semplici, basati su  
regole definite esclusivamente da  
persone fisiche per eseguire  
automaticamente le operazioni

Nel chiarire che l'**autonomia** non deve essere  
necessariamente completa, la Commissione spiega come a  
rilevare come dato-chiave sia la capacità del sistema di  
generare da solo l'*output* con cui interagisce con l'ambiente  
esterno, potendo l'*input*, in ipotesi, essere anche inserito  
manualmente.

Il carattere dell'**autonomia** non coincide con  
l'applicazione di tecniche di apprendimento automatico  
né con la sussistenza di un processo decisionale  
integralmente automatizzato

Il carattere dell'**adattabilità** durante l'uso non è un  
elemento necessario

ma...

**Qualificazione del sistema come ad  
alto rischio**

# Qualificazione del sistema come ad alto rischio

art. 6, par.

il sistema è **componente di sicurezza** di prodotti (quindi componente, non indispensabile per il funzionamento del prodotto, ma funzionale a soddisfare una funzione di protezione, immesso nel mercato separatamente) o esso stesso **prodotto** (quindi incorporato nel prodotto come parte integrante che contribuisce direttamente al suo funzionamento) e a norma di una delle fonti Ue elencate nell'all. I, tra cui rientra anche il nuovo Regolamento macchine 2023/1230, esso è sottoposto a una procedura di **valutazione di conformità da parte di organismi terzi**

Nel caso del Regolamento macchine, si tratta di: componenti di sicurezza (immessi nel mercato separatamente) che utilizzano approcci di *machine learning* per garantire funzioni di sicurezza; macchine che incorporano sistemi con comportamento auto-evolutivo, che utilizzano approcci di *machine learning* con funzione di sicurezza, che non sono stati immessi separatamente sul mercato (Reg. macchine, all. I, parte A, a cui rinvia l'art. 25, par. 2; cfr. cons. n. 54).

Ad es.:

- sistema di IA che rileva la presenza di operatori/ostacoli vicino a una pressa o a un veicolo industriale/robot e blocca/adatta il movimento/parametri di funzionamento in caso di pericolo o per evitare nuovi pericoli, per evitare collisioni;
- sistema di IA che adatta il funzionamento di un escavatore al terreno per ridurre o eliminare alcuni rischi (di vibrazione ad es.)
- sistema di manutenzione predittiva che identifica guasti imminenti...
- sistema che modifica forza, velocità, ritmo di movimento di un braccio robotico in un impianto di produzione in base ai dati che raccoglie in tempo reale...

# Qualificazione del sistema come ad alto rischio

## art. 6, par. 2-3

**elenco di aree critiche e casi d'uso**, tra cui i sistemi di **riconoscimento delle emozioni** (Allegato III, punto 1) e quelli utilizzati nel campo dell'occupazione, della **gestione dei lavoratori** e dell'accesso al lavoro autonomo (Allegato III, punto 4)

**valutazione del fornitore** su effettivo rischio significativo di danno alla salute, alla sicurezza o ai diritti fondamentali (art. 6, par. 3)

**rischio escluso** se il sistema **non** influenza materialmente il risultato del processo decisionale (ATTENZIONE: la condizione di alto rischio NON coincide con l'integrale automatizzazione)

**sempre alto rischio** se **profilazione** di persone fisiche (art. 6, par. 3)

Punto 4 Occupazione, gestione dei lavoratori e accesso al lavoro autonomo:

- a) i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per l'assunzione o la selezione di persone fisiche, in particolare per pubblicare annunci di lavoro mirati, analizzare o filtrare le candidature e valutare i candidati;
- b) i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per adottare decisioni riguardanti le condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro, per assegnare compiti sulla base del comportamento individuale o dei tratti e delle caratteristiche personali o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro.

## art. 6, par. 2-3

**rischio escluso** se il sistema non influenza materialmente il risultato del processo decisionale

**sempre alto rischio** se profilazione di persone fisiche (art. 6, par. 3)

profilazione (art. 4 GDPR) qualsiasi forma di trattamento automatizzato di dati personali consistente nell'utilizzo di tali dati personali per valutare determinati aspetti personali relativi a una persona fisica, in particolare per analizzare o prevedere aspetti riguardanti il rendimento professionale, [...] l'affidabilità, il comportamento, l'ubicazione o gli spostamenti di detta persona fisica;

Il sistema esegue un compito procedurale limitato

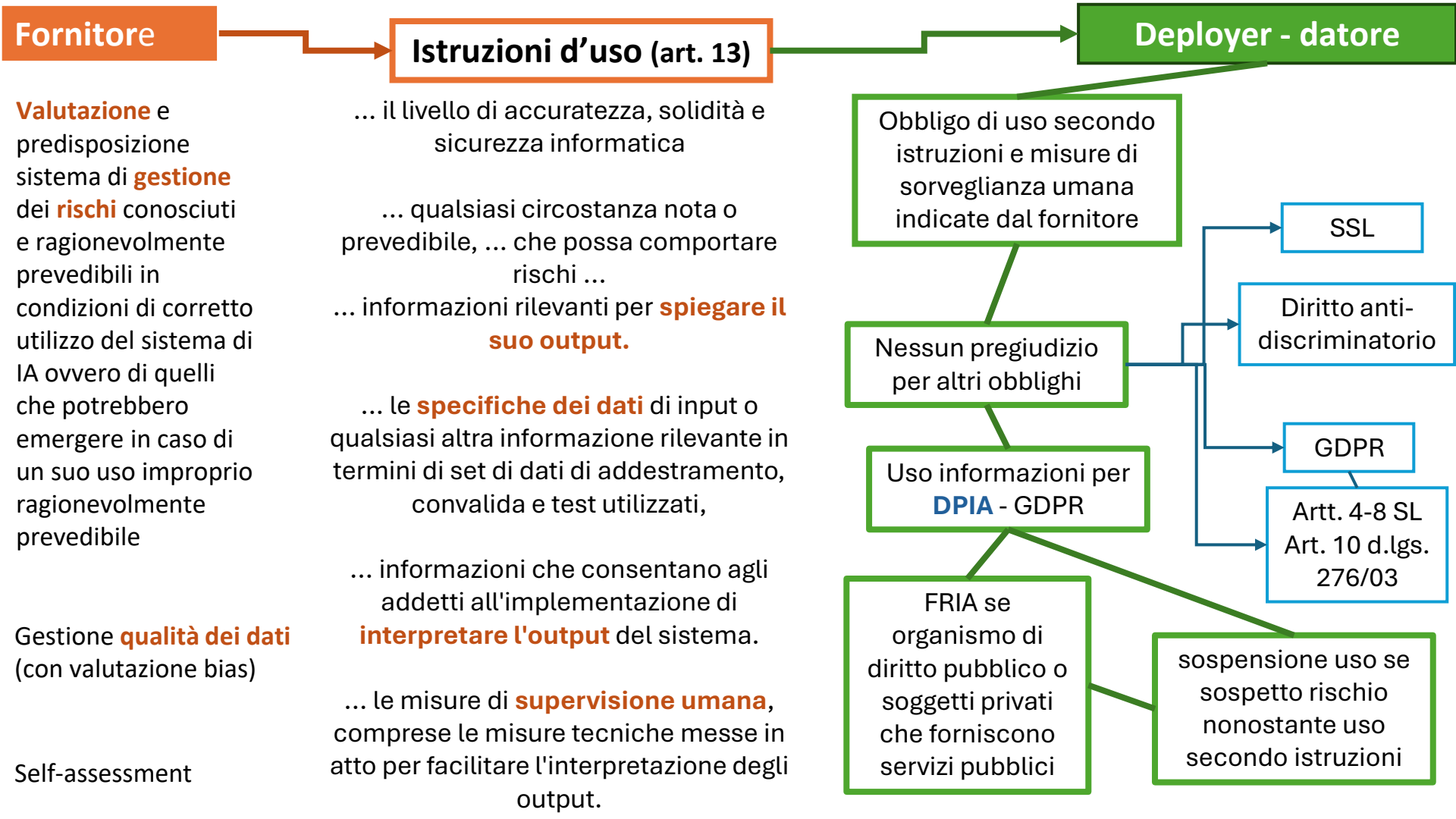
Il sistema migliora il risultato di un'attività umana precedentemente completata

Il sistema rileva schemi decisionali o deviazioni da schemi decisionali precedenti e non sostituisce o influenza la valutazione umana precedentemente completata senza un'adeguata revisione umana

Il sistema esegue un compito preparatorio per una valutazione pertinente ai fini dei casi d'uso elencati nell'allegato III

**art. 6, par. 4:** obbligo di registrazione del sistema del database Ue con indicazione delle condizioni di esclusione dell'alto rischio. Obbligo di conservare la documentazione, mettendola a disposizione dell'autorità di vigilanza se richiesta.





**General Data  
Protection Regulation  
GDPR - Reg. UE  
2016/679**

**D.lgs. 196/03**

**Art. 4 SL**

**Decreto trasparenza**  
(art. 1-bis d.lgs. 152/97)

**Diritto antidiscriminatorio**  
(d.lgs. 215 e 2015 del 2003 +  
d.lgs. 198/06)

**Art. 2087 c.c. + d.lgs. 81/08**

**AI ACT (Reg. Ue 2024/1689)**

**Direttiva sul lavoro su piattaforma digitale (Dir. Ue  
2024/2831)**

**Nuova direttiva sulla responsabilità per danno da  
prodotti difettosi (Dir. Ue 2024/2853)**

**Proposta di direttiva sulla responsabilità da IA  
(ritirata)**

**Reg. UE 2023/1230 relativo alle macchine**

**Reg. UE 2022/2065 sui servizi digitali +  
Regolamento UE 2022/1925 sui mercati digitali**

**Reg. Ue 2022/868, c.d. Data Governance Act; e  
Reg. Ue 2023/2854, c.d. Data Act)**

il sistema è **componente di sicurezza** di prodotti o esso stesso **prodotto**

Fornitore di Sistema  
di IA ad alto rischio

Fabbricante del  
prodotto macchina  
(machinery)

Valutazione dei rischi e  
misure di protezione in  
conformità al  
Regolamento Ue  
2024/1689 (AI ACT)

Valutazione dei rischi e  
misure di protezione in  
conformità al  
Regolamento 2023/1230  
relative alle macchine

Responsabilità civile per prodotto  
difettoso (v. nuova direttiva Ue  
2024/2853) e responsabilità penale (art.  
23 d.lgs. 81/2008)

Datore di lavoro che utilizza una  
macchina

Obbligazione di sicurezza e  
valutazione dei rischi rispetto  
all'inserimento della macchina  
nell'ambiente di lavoro

Responsabilità civile  
contrattuale ex art. 2087 c.c. e  
responsabilità penale (anche per  
violazione dell'art. 71 d.lgs.  
81/2008), salvo vizio occulto

# AI ACT

## Livello di tutela minimo e complementare

Possibilità di disposizioni **più favorevoli** per i lavoratori, anche tramite **contratti collettivi** (art. 2, par. 11)

Cons. 9

Le norme dovrebbero lasciare impregiudicato il diritto dell'Unione vigente ... rispetto al quale il presente regolamento è complementare. [...] il presente regolamento mira a rafforzare l'efficacia di tali diritti e mezzi di ricorso esistenti [...].

Art. 26

Gli obblighi [dei deployer] **non pregiudicano** gli altri obblighi dei deployer previsti dal diritto dell'Unione o nazionale.

Salute e  
sicurezza

Diritto anti-  
discriminatorio  
**Art. 77 AI ACT**

GDPR

Artt. 4-8 SL  
Art. 10 d.lgs.  
276/03

# Qualificazione del sistema come ad alto rischio

art. 6, par.

il sistema è **componente di sicurezza** di prodotti (quindi componente, non indispensabile per il funzionamento del prodotto, ma funzionale a soddisfare una funzione di protezione, immesso nel mercato separatamente) o esso stesso **prodotto** (quindi incorporato nel prodotto come parte integrante che contribuisce direttamente al suo funzionamento) e a norma di una delle fonti Ue elencate nell'all. I, tra cui rientra anche il nuovo Regolamento macchine 2023/1230, esso è sottoposto a una procedura di **valutazione di conformità da parte di organismi terzi**

Nel caso del Regolamento macchine, si tratta di: componenti di sicurezza (immessi nel mercato separatamente) che utilizzano approcci di *machine learning* per garantire funzioni di sicurezza; macchine che incorporano sistemi con comportamento auto-evolutivo, che utilizzano approcci di *machine learning* con funzione di sicurezza, che non sono stati immessi separatamente sul mercato (Reg. macchine, all. I, parte A, a cui rinvia l'art. 25, par. 2; cfr. cons. n. 54).

Ad es.:

- sistema di IA che rileva la presenza di operatori/ostacoli vicino a una pressa o a un veicolo industriale/robot e blocca/adatta il movimento/parametri di funzionamento in caso di pericolo o per evitare nuovi pericoli, per evitare collisioni;
- sistema di IA che adatta il funzionamento di un escavatore al terreno per ridurre o eliminare alcuni rischi (di vibrazione ad es.)
- sistema di manutenzione predittiva che identifica guasti imminenti...
- sistema che modifica forza, velocità, ritmo di movimento di un braccio robotico in un impianto di produzione in base ai dati che raccoglie in tempo reale...



# Qualificazione del sistema come ad alto rischio

## art. 6, par. 2-3

**elenco di aree critiche e casi d'uso**, tra cui i sistemi di **riconoscimento delle emozioni** (Allegato III, punto 1) e quelli utilizzati nel campo dell'occupazione, della **gestione dei lavoratori** e dell'accesso al lavoro autonomo (Allegato III, punto 4)

**valutazione del fornitore** su effettivo rischio significativo di danno alla salute, alla sicurezza o ai diritti fondamentali (art. 6, par. 3)

**rischio escluso** se il sistema **non** influenza materialmente il risultato del processo decisionale (ATTENZIONE: la condizione di alto rischio NON coincide con l'integrale automatizzazione)

**sempre alto rischio** se **profilazione** di persone fisiche (art. 6, par. 3)

Punto 4 Occupazione, gestione dei lavoratori e accesso al lavoro autonomo:

- a) i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per l'assunzione o la selezione di persone fisiche, in particolare per pubblicare annunci di lavoro mirati, analizzare o filtrare le candidature e valutare i candidati;
- b) i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per adottare decisioni riguardanti le condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro, per assegnare compiti sulla base del comportamento individuale o dei tratti e delle caratteristiche personali o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro.

## art. 6, par. 2-3

**rischio escluso** se il sistema non influenza materialmente il risultato del processo decisionale

**sempre alto rischio** se profilazione di persone fisiche (art. 6, par. 3)

profilazione (art. 4 GDPR) qualsiasi forma di trattamento automatizzato di dati personali consistente nell'utilizzo di tali dati personali per valutare determinati aspetti personali relativi a una persona fisica, in particolare per analizzare o prevedere aspetti riguardanti il rendimento professionale, [...] l'affidabilità, il comportamento, l'ubicazione o gli spostamenti di detta persona fisica;

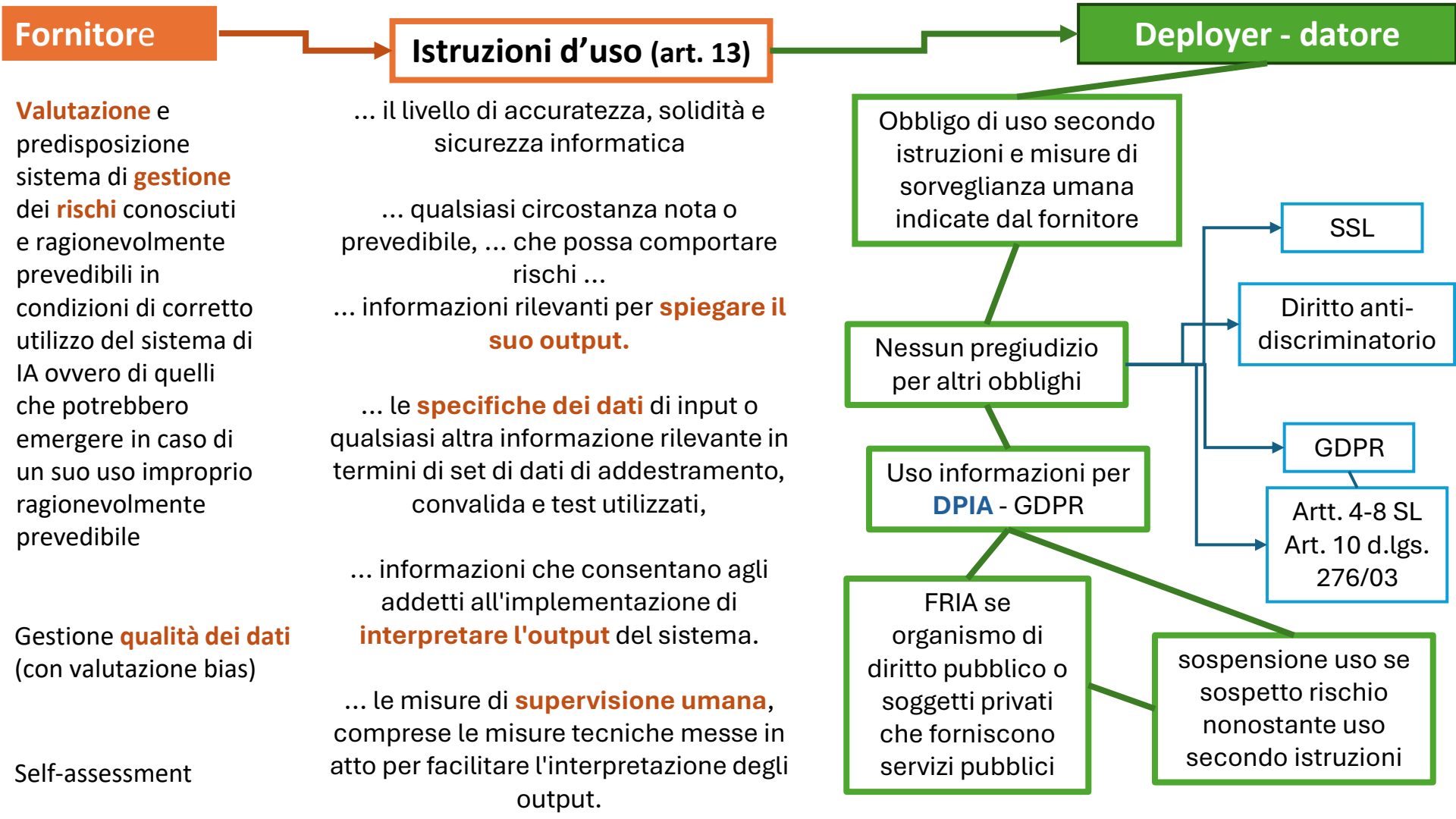
Il sistema esegue un compito procedurale limitato

Il sistema migliora il risultato di un'attività umana precedentemente completata

Il sistema rileva schemi decisionali o deviazioni da schemi decisionali precedenti e non sostituisce o influenza la valutazione umana precedentemente completata senza un'adeguata revisione umana

Il sistema esegue un compito preparatorio per una valutazione pertinente ai fini dei casi d'uso elencati nell'allegato III

**art. 6, par. 4:** obbligo di registrazione del sistema del database Ue con indicazione delle condizioni di esclusione dell'alto rischio. Obbligo di conservare la documentazione, mettendola a disposizione dell'autorità di vigilanza se richiesta.



# Digitalizzazione dei processi e l'inevitabile passaggio dal sistema normativo sul trattamento dei dati personali: il GDPR come “the law of everything”?

## L'ampiezza del concetto di “dato personale”

(WP art. 29 - Parere 4/2007 sul concetto di dati personali):

**qualsiasi informazione concernente una persona fisica identificata o identificabile**

### **Informazione:**

qualsiasi tipo di affermazione su una persona, in qualsiasi forma sia (alfabetica, numerica, grafica, fotografica, acustica, digitalizzata...)

### **Concernente:**

in termini di **contenuto** (riguarda la persona) o di **finalità** (uso, anche solo probabile, al fine di valutare, trattare in un dato modo o influire sullo stato o sul comportamento di una persona) o di **risultato** (uso che può avere un impatto sui diritti e sugli interessi di quella persona).

### **Identificabilità della persona**

ed effettiva possibilità di escludere dati, pur anonimizzati, dall'ambito di applicazione del GDPR, in un contesto di interconnettività tale da rendere sempre più complicato impedire la reversibilità del processo di anonimizzazione

Lavoro autonomo e subordinato  
(Parere n. 2/17)

## Disciplina sul trattamento dei dati

In linea generale, il **consenso non** può costituire una base giuridica ex art. 6 GDPR (LG 5/20)



Necessità di eseguire il contratto o misure pre-contrattuali

Necessità di adempiere a un obbligo legale

Necessità di eseguire un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri (per pa)

Perseguimento di un interesse legittimo del titolare (DL) da bilanciare con diritti e libertà dell'interessato (L)



«Non dovrebbe essere consentito introdurre e utilizzare sistemi informativi e tecnologie aventi per scopo diretto e primario la sorveglianza dell'attività e del comportamento dei dipendenti»  
(Raccomandazione CM/Rec(2015)5 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa sul trattamento di dati personali nel contesto occupazionale)

Principi di trasparenza, limitazione della finalità, correttezza, minimizzazione

Devono essere adottate tutte le misure appropriate a tutela dei diritti e libertà dell'interessato, compresa ad esempio l'opportuna **consultazione dei rappresentanti dei dipendenti**. Verifica dei metodi meno invasivi. (Parere n. 6/14 sul concetto di interesse legittimo).  
**Attenzione:** diritto di opposizione al trattamento se basato su interesse legittimo in ragione della propria situazione particolare (art. 21 GDPR).

## ART. 4 SL

## GDPR

**Strumenti di controllo**

Ragioni organizzative, produttive, di sicurezza, di tutela patrimonio aziendale

Corrispondenza con necessità integrante una base giuridica di liceità

**Strumenti di lavoro e di registrazione accessi/presenza**

Ragione organizzativa-produttiva presunta (ma stabilita dal datore con scelta insindacabile? V. palmare digitale nell'e-commerce...)

Se il trattamento è finalizzato solo ad assicurare il funzionamento delle infrastrutture dello strumento, anche la conservazione deve essere limitata a tale funzionalità (v. Garante sui metadati)

**Informativa integrata** su uso strumento e raccolta dati e **rispetto principi** di pertinenza, proporzionalità e prevenzione (no controllo capillare costante e continuativo + misure per evitare raccolta dati non rilevanti o categorie particolari di dati del lavoratore)

**Utilizzo dei dati per finalità anche**

Tesi A: utilizzabilità per finalità di gestione del rapporto strettamente connesse con la necessità sottesa alla raccolta del dato (principio della limitazione della finalità)

Tesi B: qualsiasi finalità di gestione del rapporto anche scollegata dalla necessità di raccolta (art. 4 SL come lex specialis)



## Corte di giustizia, 19 dicembre 2024, causa MK, C-65/23

L'art. 88 GDPR non può essere interpretato nel senso che le «norme più specifiche» che gli Stati membri sono autorizzati ad adottare possano avere l'oggetto o l'effetto di eludere gli obblighi del responsabile del trattamento, o anche dell'incaricato del trattamento, derivanti da altre disposizioni di tale regolamento. L'art. 88 quindi non può essere interpretato nel senso che le parti di un contratto collettivo dispongano di un margine di discrezionalità che consentirebbe loro di introdurre «norme più specifiche» che portano ad applicare in modo meno restrittivo, o addirittura ad escludere, il requisito di necessità del trattamento di tali dati, ai sensi degli articoli 5, 6 e 9 del GDPR. È vero che **le parti di un contratto collettivo sono in genere nella posizione migliore per valutare se un trattamento di dati sia necessario** in un contesto professionale concreto, poiché tali parti possiedono abitualmente ampie conoscenze quanto alle esigenze specifiche del settore del lavoro e del settore di attività interessato. Tuttavia, **tale processo di valutazione non deve indurre le parti a scendere a compromessi, di natura economica o di convenienza, che potrebbero pregiudicare indebitamente l'obiettivo del GDPR** di garantire un elevato livello di protezione dei diritti e delle libertà fondamentali dei dipendenti in relazione al trattamento dei loro dati personali. Di conseguenza, un'interpretazione dell'art. 88 secondo la quale i giudici nazionali non potrebbero esercitare un controllo giurisdizionale completo su un contratto collettivo, in particolare per verificare se le giustificazioni addotte dalle parti di tale contratto stabiliscano il carattere necessario del trattamento dei dati personali che ne deriva, non sarebbe compatibile con tale regolamento, tenuto conto dell'obiettivo di protezione ricordato nel punto precedente della presente sentenza.

*Cassazione civile sez. lav., 03/06/2024, n.15391.* Se installato su autovetture aziendali destinate allo svolgimento di specifici servizi, il **telepass** deve essere considerato uno strumento direttamente funzionale all'efficienza della singola prestazione, oltre che ormai fortemente compenetrato con essa nell'odierna pratica lavorativa. Ne consegue che - così contestualizzato - tale strumento rientra nell'ambito applicativo del comma 2 dell'art. 4 l. n. 300/1970. Tuttavia, le informazioni raccolte attraverso il telepass sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (e, quindi, anche a fini disciplinari) solo a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, oltre che nel rispetto di quanto disposto dalla normativa in tema di privacy.

## Limitazioni specifiche in rapporto a

```
graph TD; A[Limitazioni specifiche in rapporto a] --> B[Tipologia del dato]; A --> C[Tipologia di trattamento]; B --> D[Categorie particolari di dati personali (tra cui dati genetici e biometrici)]; B --> E[Art. 9 GDPR]; C --> F[Uso di nuove tecnologie da cui consegue rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche]; C --> G[Processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche (compresa la profilazione)]; F --> H[Valutazione di impatto ex art. 35 GDPR]; G --> I[art. 22 GDPR];
```

### Tipologia del dato

**Categorie particolari di dati personali (tra cui dati genetici e biometrici)**

**Art. 9 GDPR**

### Tipologia di trattamento

**Uso di nuove tecnologie da cui consegue rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche**

**Valutazione di impatto ex art. 35 GDPR**

**Processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche (compresa la profilazione)**

**art. 22 GDPR**

Categorie particolari di dati  
Art. 9

**Art. 9, co. 1, lett. b)**  
**Autorizzazione generale n. 1/16 del Garante per  
il trattamento dei dati sensibili nell'ambito del  
rapporto di lavoro**

(confermata da provvedimento n. 146/2019)

Dati genetici e biometrici  
– Art. 9. co. 4

Art. 2-septies d.lgs.  
196/03: necessaria  
conformità alle garanzie  
disposte dal Garante

LG Garante n. 53/06  
(richiamate dal Provv.  
Generale 12.11.14 in  
materia di biometria):  
l'utilizzo di dati  
biometrici può essere  
giustificato solo in casi  
particolari, ad es. per  
presidiare l'accesso ad  
aree sensibili.

## **Provvedimento del Garante italiano del 22 febbraio 2024 sul riconoscimento facciale sul lavoro**

... sebbene nel contesto lavorativo le finalità di rilevazione delle presenze dei dipendenti e di verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro possano rientrare nell'ambito di applicazione dell'art. 9, par. 2, lett. b) del Regolamento, tuttavia il trattamento dei dati biometrici è consentito solo "nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri [...] in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato" (art. 9, par. 2, lett. b) GDPR). Tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 2-septies del Codice, in base al quale i predetti trattamenti possono essere effettuati conformemente alle misure di garanzia disposte dal Garante (ai sensi dell'art. 9, par. 4, del Regolamento), **allo stato l'ordinamento vigente non consente il trattamento di dati biometrici dei dipendenti per finalità di rilevazione della presenza in servizio.**

**L'utilizzo del dato biometrico nel contesto dell'ordinaria gestione del rapporto di lavoro (quale è l'attività di rilevazione delle presenze), al dichiarato fine di far fronte ad illeciti disciplinari, contenziosi legati alla corresponsione del compenso per il lavoro straordinario nonché a causa della presenza di personale presso il cantiere ove si è svolta l'attività di accertamento assunto mediante l'applicazione della c.d. clausola sociale non è dunque conforme ai principi di minimizzazione e proporzionalità del trattamento** (art. 5, par. 1, lett. c) del Regolamento).

## Provvedimento del Garante italiano del 13 novembre 2024 sul riconoscimento facciale sul lavoro

Nel caso di specie, si evidenzia che, allo stato, l'ordinamento vigente non consente il trattamento di dati biometrici dei lavoratori per finalità di identificazione degli stessi (effettuato dopo il primo riconoscimento e successivamente in modo casuale) **al fine di scongiurare sostituzioni di persona nell'adempimento della prestazione**, posto che tale trattamento non trova il proprio fondamento in una disposizione normativa che abbia le caratteristiche richieste dalla disciplina di protezione dei dati, anche in termini di proporzionalità dell'intervento regolatorio rispetto alle finalità che si intendono perseguire.



Articolo 2 L. 56/2019 Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo.

### Misure per il contrasto all'assenteismo

1. Ai fini della verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro, le amministrazioni pubbliche ... introducono ... **sistemi di verifica biometrica dell'identita' e di videosorveglianza degli accessi**, in sostituzione dei diversi sistemi di rilevazione automatica, attualmente in uso, nel rispetto dei principi di proporzionalita', non eccedenza e gradualita' sanciti dall'articolo 5, paragrafo 1, lettera c), del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e del principio di proporzionalita' previsto dall'articolo 52 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. (Comma abrogato dall'articolo 1, comma 958, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178).

Garante - Ordinanza ingiunzione nei confronti di Azienda sanitaria provinciale di Enna - 14 gennaio 2021: sistema di rilevazione delle presenze basato sull'installazione di un sistema di lettura di dati biometrici (impronte digitali).

**Art. 35 GDPR**  
**Valutazione d'impatto sulla  
protezione dei dati**  
(prima o dopo autorizzazione  
sindacale/amministrativa ex art. 4 SL)

**Art. 36 Consultazione Garante se rischio  
elevato, in relazione a uso di nuove  
tecnologie e natura, oggetto, contesto del**

**Art. 35.9 GDPR**  
**Qualora opportuna, consultazione  
interessanti o rappresentanti**

La valutazione contiene almeno una valutazione dei **rischi** per i **diritti e le libertà** degli interessati e le misure previste per affrontare i rischi e **garantire** la conformità al GDPR (principio di accountability e rischio derivante dall'inconoscibilità del processo decisionale)

**Art. 35, co. 3:** ipotesi trattamenti automatizzati (non solo esclusivamente automatizzati, mancando riferimento all'art. 22) con effetti giuridici o incidenza significativa su persone fisiche.

**Art. 35, co. 4:**

**ALL. 1 - PROVV. N. 467/2018 Garante**

Tipologie di trattamenti da sottoporre a valutazione d'impatto

- «**trattamenti automatizzati finalizzati ad assumere decisioni** che producono "effetti giuridici" oppure che incidono "in modo analogo significativamente" sull'interessato»
- Trattamenti effettuati nell'ambito del rapporto di lavoro mediante sistemi tecnologici (anche con riguardo ai sistemi di videosorveglianza e di geolocalizzazione) dai quali derivi la possibilità di effettuare un controllo a distanza dell'attività dei dipendenti

# Valutazione di impatto (DPIA) ex art. 35 GDPR

## Cosa prevede?

una valutazione della **necessità** e  
proporzionalità dei trattamenti in  
relazione alle finalità

una valutazione dei **rischi per i diritti e le  
libertà** degli interessati

le misure previste per affrontare i rischi e  
dimostrare la **conformità al regolamento**,  
tenuto conto dei diritti e degli interessi  
legittimi degli interessati

Esistono approcci algoritmici  
**meno invasivi** per i diritti e le  
libertà coinvolti?

Le misure per affrontare i rischi  
potrebbero essere **simili o  
equivalenti** a quelle prescritte dal  
GDPR per il processo decisionale  
completamente automatizzato o a  
quelle previste nella direttiva per il  
lavoro su piattaforma ... o a quelle  
previste dall'art. 1-bis del c.d.  
decreto trasparenza

# Divieto di processi decisionali **esclusivamente** automatizzati, compresa la profilazione, che abbiano effetti giuridici o incidano in modo significativo sulla persona

Art. 22 GDPR

Un processo automatizzato produce ciò che di fatto è una raccomandazione riguardante un interessato. Se un essere umano riesamina il risultato del processo automatizzato e tiene conto di altri fattori nel prendere la decisione finale, tale decisione non sarà “basata unicamente” sul trattamento automatizzato (LG WP 29). **L’ambito della disposizione si estende alle decisioni basate esclusivamente sul processo automatizzato, anche qualora sia un essere umano a prendere formalmente la decisione**

A meno che

sia necessario per la conclusione o l’esecuzione di un contratto (non ci sono mezzi alternativi)  
(LG Gruppo ex art. 29 2017/2018)

Misure appropriate per tutelare i diritti dell’interessato, almeno il diritto di ottenere l’intervento umano e di **contestare la decisione** (**diritto alla spiegazione**: v. cons. 71 e CGUE caso CK, febbraio 2025)

Divieto di basare il trattamento automatizzato su **categorie particolari** di dati

Consenso esplicito

A meno che

Necessario per motivi di interesse pubblico rilevante

Art. 2 sexies d.lgs. 196/03

Instaurazione, gestione ed estinzione di rapporti di lavoro, tutela minoranze e pari opportunità, adempimenti retributivi, sicurezza sul lavoro... **da parte di soggetti che svolgono compiti di interesse pubblico o connessi all’esercizio di pubblici poteri**

## Corte di giustizia, 27 febbraio 2025, caso CK, C-203/22

Il diritto di informazione relativo ai processi decisionali automatizzati previsto dal GDPR copre “qualsiasi informazione pertinente relativa alla procedura e ai principi di utilizzo, con mezzi automatizzati, di dati personali al fine di ottenerne un determinato risultato”. A cui si devono aggiungere le informazioni relative all'importanza e alle conseguenze previste del trattamento controverso per l'interessato.

Il diritto di ottenere «informazioni significative sulla logica utilizzata» in un processo decisionale automatizzato deve essere inteso come un **diritto alla spiegazione** della procedura e dei principi concretamente applicati per utilizzare, con mezzi automatizzati, i dati personali dell'interessato al fine di ottenerne un risultato specifico. Non può soddisfare tali requisiti né la semplice comunicazione di una formula matematica complessa, come un algoritmo, né la descrizione dettagliata di tutte le fasi di un processo decisionale automatizzato, in quanto nessuno di questi metodi costituirebbe una spiegazione sufficientemente concisa e comprensibile.

La ponderazione tra diritto di accesso e **tutela del segreto commerciale** deve essere effettuata caso per caso dall'autorità di controllo o dal giudice competente.

Uno stato membro, quindi, non può prevedere una disposizione che escluda, di regola, il diritto di accesso dell'interessato, previsto all'articolo 15 del RGPD, qualora tale accesso comprometta un segreto commerciale o un segreto aziendale del titolare del trattamento o di un terzo, stabilendo cioè in modo definitivo, a propri, l'esito della ponderazione dei diritti e degli interessi in gioco.

## Source-code (Codice sorgente)

```
#include <stdio.h>

int main()
{
    printf(
        "Codeforwin");
    return 0;
}
```



Compiler

## Object code (Codice oggetto)

```
1010101110001100100
1111000111100011000
1010100011100010100
1011011101001111111
1000101010111001010
1110101101010101010
1010110001000111011
1010100011101010011
0101010100001101110
1011110101101011101
000111111111100010
```

Un **effetto giuridico** richiede che la decisione, basata unicamente su un trattamento automatico, incida sui diritti giuridici di una persona

Affinché il trattamento dei dati sia considerato incidere in maniera **significativa** su una persona, i suoi effetti devono essere sufficientemente rilevanti o importanti da meritare attenzione. In altre parole, la decisione deve poter essere in grado di:

- incidere in maniera significativa sulle circostanze, sul comportamento o sulle scelte dell'interessato;
- avere un impatto prolungato o permanente sull'interessato; o
- nel caso più estremo, portare all'esclusione o alla discriminazione di persone.

È difficile essere precisi su ciò che può essere considerato sufficientemente significativo per il raggiungimento della soglia, sebbene le seguenti decisioni possano rientrare in tale categoria:

- i) decisioni che influenzano le circostanze finanziarie di una persona, come la sua ammissibilità al credito;
- ii) decisioni che influenzano l'accesso di una persona ai servizi sanitari;
- iii) **decisioni che negano a una persona un'opportunità di impiego o pongono tale persona in una posizione di notevole svantaggio; ...**

GDPR Cons. 63  
accesso «alla logica  
cui risponde  
**qualsiasi**  
trattamento  
automatizzato dei  
dati»

Articolo 2 - GDPR  
Ambito di applicazione  
materiale  
1. Il presente  
regolamento si applica  
al trattamento  
interamente o  
parzialmente  
automatizzato di dati  
personali

**ATTENZIONE:** diritto di accesso del lavoratore a informazioni  
significative sulla **logica utilizzata** nel trattamento, laddove si  
tratti dei processi decisionali automatizzati a cui fa  
riferimento l'art. 22, par. 1 (artt. 13, 14, 15), **con trattamento**  
**di dati personali che lo riguardano**

**Reminder:**

**Concernente:** elemento di **contenuto** (riguarda la persona) o di **finalità** (uso, anche solo probabile, al fine di valutare, trattare in un dato modo o influire sullo stato o sul comportamento di una persona) o di **risultato** (uso che può avere un impatto sui diritti e sugli interessi di quella persona).



Proiezione  
collettiva della  
tutela

L'obbligo di informazione riguarda i processi decisionali **integralmente** automatizzati (ossia quelli di cui all'art. 22 GDPR) e i processi di monitoraggio integralmente automatizzati

La logica e il funzionamento

## Obblighi informativi datoriali in caso di sistemi automatizzati.

Oltre le prescrizioni del  
GDPR:

### Le novità del decreto trasparenza

(art. 1-bis d.lgs. 152/97, come  
modificato dal decreto  
trasparenza e poi dal decreto  
lavoro)

Le categorie di dati e i  
parametri di  
programmazione e  
addestramento del  
sistema

Competenza INL

Le misure di sorveglianza  
umana, compreso il  
responsabile del sistema di  
gestione della qualità

Accuratezza, robustezza,  
cybersicurezza, metriche e  
possibili bias.

	Ambito	Obblighi datoriali	Diritti dei lavoratori	Diritti dei rappresentanti
PWD	Sistema automatizzato o utilizzato da piattaforma digitale	<p>Limitazioni sul trattamento di alcuni dati personali, sin dalla procedura di assunzione</p> <p>Valutazione periodica di impatto delle decisioni individuali prese o sostenute da sistemi automatizzati, con eventuale modifica o cessazione d'uso del sistema.</p> <p>Qualsiasi decisione di limitare, sospendere o risolvere il rapporto contrattuale o chiudere l'account o qualsiasi altra decisione di pregiudizio equivalente è presa da un essere umano.</p> <p>Rettifica decisione automatizzata o risarcimento se violazione diritti del lavoratore.</p>	<p>Informazione sui processi di monitoraggio o decisionali automatizzati (tra cui categorie di dati – non solo personali – e azioni monitorate/decisioni prese o sostenute, parametri del processo decisionale, i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account o di non retribuire il lavoro svolto dalla stessa, nonché in merito alla sua situazione contrattuale o di qualsiasi decisione con effetto equivalente o pregiudizievole).</p> <p>Informazione sulla valutazione di impatto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultazione nella DPIA</li> <li>- Spiegazione decisioni prese o sostenute da processo automatizzato, con persona di contatto.</li> <li>- Motivazione scritta per alcune decisioni prese o sostenute da processo automatizzato.</li> <li>- Riesame decisioni prese o sostenute da processo automatizzato.</li> <li>- Informazione sulle decisioni che possono comportare l'introduzione di sistemi automatizzati o modifiche sostanziali al loro utilizzo, in assenza di rappresentanti.</li> </ul>	<p>Informazione e consultazione sulle decisioni che possono comportare l'introduzione di sistemi automatizzati o modifiche sostanziali al loro utilizzo.</p> <p>Informazioni sui processi di monitoraggio o decisionali automatizzati.</p> <p>Partecipazione nella valutazione di impatto sui processi decisionali e informazioni sulla valutazione.</p> <p>Consultazione nella DPIA e consegna DPIA</p> <p>Richiesta riesame per conto dei lavoratori</p>

## Articolo 11

### Riesame umano

1. Gli Stati membri provvedono affinché le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali abbiano il diritto di ottenere, senza indebito ritardo, una spiegazione, in forma orale o scritta, dalla piattaforma di lavoro digitale **per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato**. La spiegazione è fornita in modo trasparente e intelligibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro. Gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali diano alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali la possibilità di rivolgersi a una persona di contatto designata dalla piattaforma di lavoro digitale per discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tale decisione. Le piattaforme di lavoro digitali garantiscono che tali persone di contatto dispongano della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione.

Le piattaforme di lavoro digitali forniscono alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, senza indebito ritardo e al più tardi il giorno in cui la decisione acquista efficacia, **una motivazione scritta** per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato di limitare, sospendere o chiudere l'account della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, qualsiasi decisione di non retribuire il lavoro prestato dalla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, qualsiasi decisione in merito alla situazione contrattuale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, qualsiasi decisione con effetti analoghi o qualsiasi altra decisione che incida sugli aspetti essenziali del rapporto di lavoro o di un altro rapporto contrattuale.

The background of the slide consists of numerous horizontal stripes. The stripes are primarily purple, with some green stripes interspersed, particularly on the right side of the image. The stripes vary in width and are set against a dark background.

**Grazie per  
l'attenzione**