

Un panopticon digitale:  
dal controllo biometrico alla verifica  
del rendimento mediante algoritmi

UNIVERSITÀ "MAGNA GRAECIA"

20 novembre 2024

A cura dell'Avv. Giulia Bifano

*Senior Associate*

**Baker  
McKenzie.**

# Agenda

**1** Il sistema automatizzato

**2** L'algoritmo

**3** L'Intelligenza Artificiale

**4** Quadro normativo UE: l'AI Act

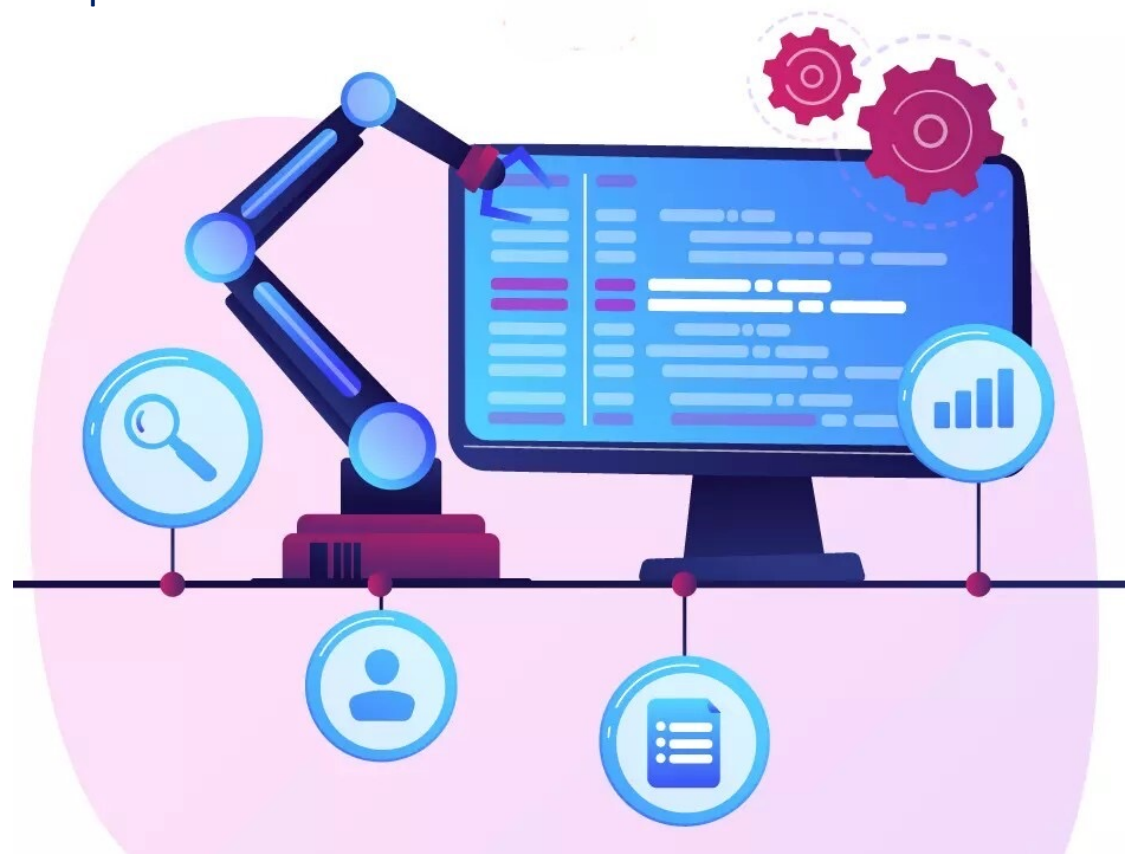
**5** Quadro normativo in Italia

**6** Il controllo

**7** Giurisprudenza

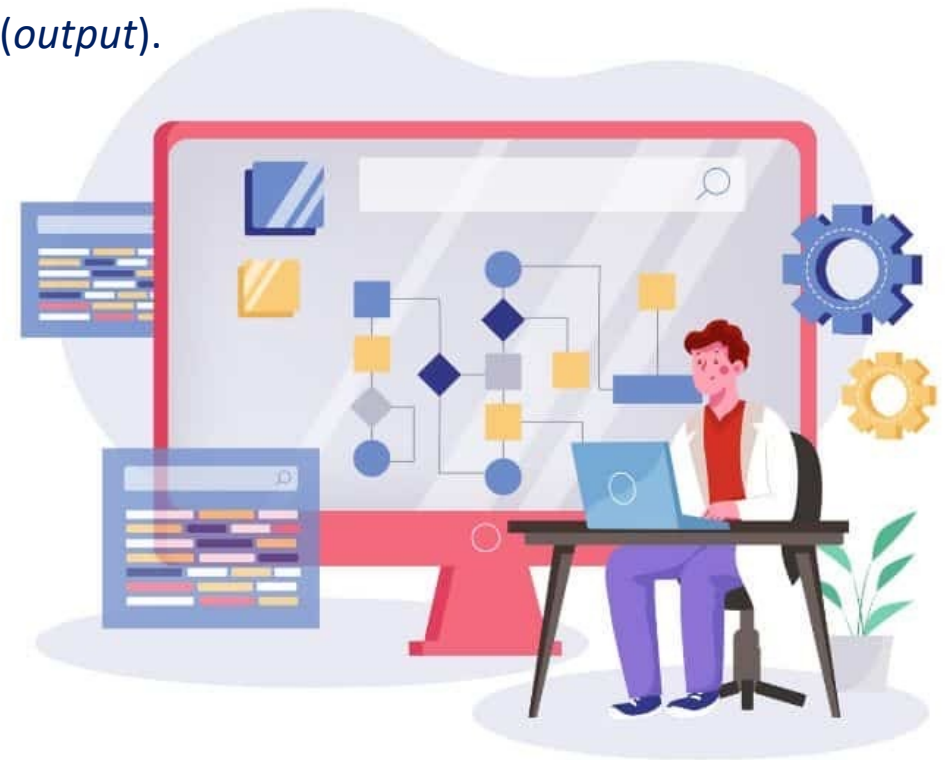
# 1 Il sistema automatizzato

- Si tratta di un insieme di dispositivi, macchine o software progettati per eseguire compiti o processi in modo autonomo, senza l'intervento diretto di un operatore umano.
- Questi sistemi possono essere programmati per svolgere azioni ripetitive, complesse o per gestire flussi di lavoro, migliorando l'efficienza, riducendo gli errori ed ottimizzando le risorse.
- Esempi di sistemi automatizzati includono le linee di produzione industriali, i software di gestione dei dati, i sistemi di controllo e i robot autonomi.



## 2 L'algoritmo

- L'algoritmo rappresenta, nell'odierna società digitale, uno dei concetti fondamentali e può definirsi come una successione di istruzioni, passaggi e operazioni da eseguire in sequenza su un gruppo di dati (*input*) per ottenere un determinato risultato (*output*).
- Secondo la giurisprudenza, il concetto di algoritmo, quando è applicato a sistemi tecnologici, è ineludibilmente collegato al concetto di automazione, ossia a sistemi di azione e controllo idonei a ridurre l'intervento umano.
- Nonostante ciò, oggi, sempre più persone sembrano lavorare **per** gli algoritmi e, nel farlo, perdere i propri diritti. Ecco, dunque, l'urgenza delle normative UE e locali, che hanno l'obiettivo di ripristinare il controllo umano a 360 gradi.





# L'Intelligenza Artificiale

3

- Si ha IA quando l'algoritmo contempla meccanismi di *machine learning* e crea un sistema che non si limita solo ad applicare le regole *software* e i parametri preimpostati (come fa invece l'algoritmo tradizionale) ma, al contrario, elabora costantemente nuovi criteri di inferenza tra dati e assume decisioni efficienti sulla base di tali elaborazioni, secondo un processo di apprendimento automatico.
- Negli ultimi anni, le realtà produttive di tutto il mondo si sono trovate ad affrontare importanti cambiamenti, spesso in assenza di un apparato di regole entro cui muoversi. In questo contesto, l'avvento dell'intelligenza artificiale ha rappresentato un elemento di novità, con rischi e potenzialità inesplorate che le imprese dovranno debitamente tenere in considerazione per il futuro.

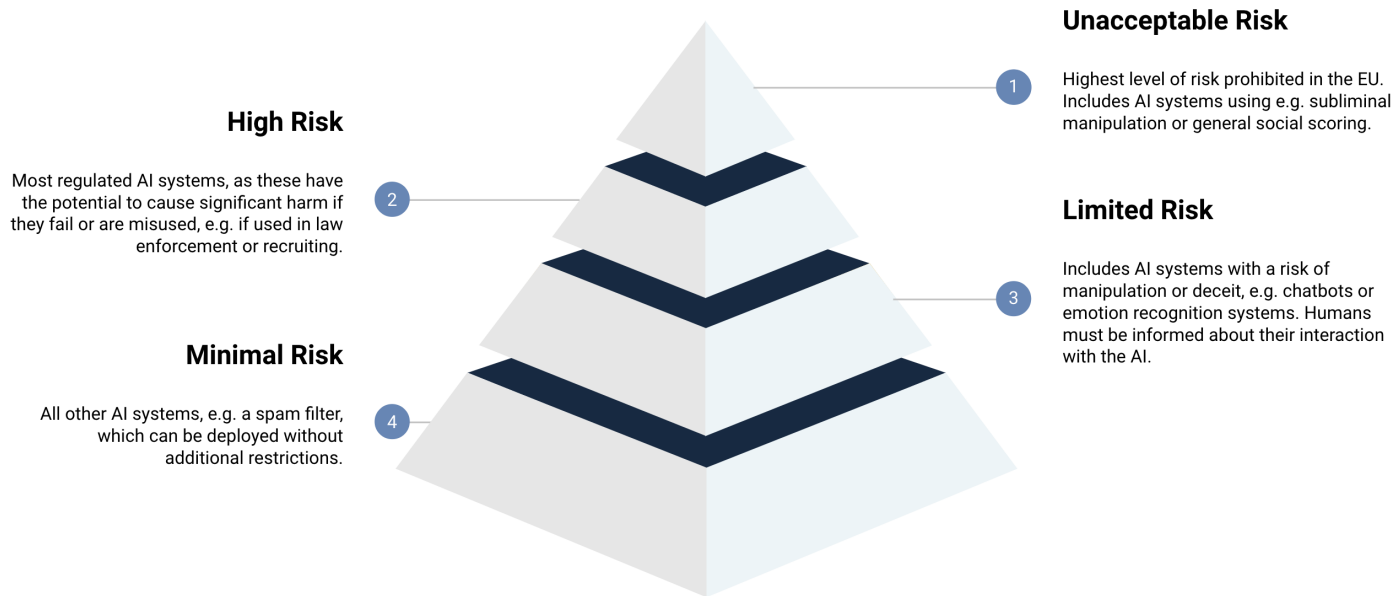
# Quadro normativo UE L'AI Act

- Il Regolamento 1689/2024 è in vigore da agosto 2024.
- Il messaggio chiave della normativa è che la tecnologia debba fungere da mezzo a servizio dell'uomo e non il contrario.
- L'AI Act trova applicazione in tutti i settori ed interessa pertanto anche l'ambito lavoristico.
- Il modello introdotto dal legislatore europeo si basa sulla gestione del rischio; ciò significa essenzialmente che vengono individuati diversi sistemi di IA entro diverse categorie di rischio, a ciascuna delle quali corrisponde un diverso grado di regolamentazione.

# 4

I sistemi di IA utilizzati nel settore dell'occupazione, nella gestione dei lavoratori e nell'accesso al lavoro autonomo sono considerati ad alto rischio. Tra questi, sono inclusi tutti quei sistemi utilizzati per l'assunzione o la selezione di personale, per pubblicare annunci di lavoro mirati, analizzare o filtrare le candidature e valutare i candidati, adottare decisioni riguardanti le condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o cessazione dei rapporti stessi, per assegnare mansioni sulla base del comportamento individuale, nonché per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro.

Inoltre, sono previsti specifici obblighi di informazione riguardanti le caratteristiche, le capacità e i limiti delle prestazioni del sistema di IA, nonché l'azione del datore di lavoro suscettibile di influenzare il comportamento e le prestazioni del sistema stesso, nel quadro dei quali sono ravvisabili rischi per la salute, per la sicurezza e per i diritti fondamentali



# 5

## Quadro normativo in Italia

D. Lgs. n.  
152/1997

### Articolo 1-bis

*“Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto ad informare il lavoratore dell'utilizzo di **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.”*

Reca principi in materia di ricerca, sperimentazione, sviluppo, adozione e applicazione di sistemi e modelli di intelligenza artificiale. Promuove un utilizzo corretto, trasparente e responsabile, in una dimensione antropocentrica, dell'intelligenza artificiale, volto a coglierne le opportunità. Garantisce la vigilanza sui rischi economici e sociali e sull'impatto sui diritti fondamentali dell'intelligenza artificiale.

Schema di Disegno  
Di Legge recante  
disposizioni e delega  
al Governo in  
materia di  
Intelligenza  
Artificiale



5

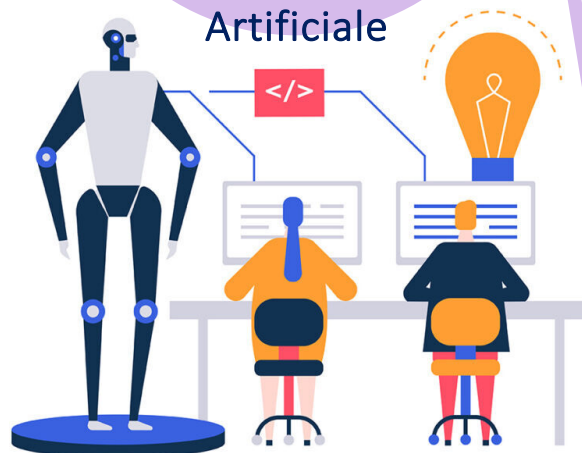
un utilizzo corretto,  
trasparente e  
responsabile, in una  
dimensione  
antropocentrica,  
dell'intelligenza  
artificiale

miglioramento delle  
condizioni di lavoro,  
tutela dell'integrità  
psico-fisica, aumento  
della qualità delle  
prestazioni e della  
produttività

Schema di Disegno  
Di Legge recante  
disposizioni e delega  
al Governo in  
materia di  
Intelligenza  
Artificiale

vigilanza sui rischi  
economici e  
sociali e  
sull'impatto sui  
diritti  
fondamentali  
dell'intelligenza  
artificiale

al magistrato la  
decisione sulla  
interpretazione della  
legge, sulla  
valutazione dei fatti e  
delle prove e sulla  
adozione di ogni  
provvedimento



## 6 Il controllo sui lavoratori

Art. 3, L. 300/1970

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Il datore di lavoro può rivolgersi a soggetti terzi per lo svolgimento di attività di controllo sui lavoratori dipendenti ma solo nei limiti relativi all'accertamento di eventuali illeciti. Il controllo esterno non può riguardare l'adempimento della prestazione lavorativa da parte del dipendente, soggetto all'esclusivo **potere di sorveglianza diretta** del datore di lavoro. (Cass. Civ. n. 25287/2022)

## 6 Il controllo sui lavoratori

### Art. 4, L. 300/1970

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali (...).
2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

## 6 Giurisprudenza



Tribunale di Bologna, 31 dicembre 2024

È discriminatorio l' algoritmo utilizzato per la valutazione dei riders che non tenga conto dei motivi di assenza dal lavoro.



Cassazione, n. 25686 del 15 ottobre 2018

La rilevazione biometrica che, attraverso l' algoritmo, consenta di risalire al lavoratore, si configura come trattamento di dati.



Tribunale di Bologna, 31 dicembre 2024

La società ha l'obbligo di comunicare le informazioni idonee a chiarire il **funzionamento degli algoritmi**, quelle che rendano comprensibili le logiche di funzionamento dei sistemi, quelle che consentano di **rendere "prevedibile" e "trasparente"** la decisione adottata dal sistema automatizzato, infine le misure adottate per prevenire **decisioni di natura discriminatoria**. L'omessa informazione non può ritenersi giustificata dall'esigenza di **protezione di un segreto commerciale**, in quanto l'informativa non impone al datore di lavoro e al committente di pubblicare il codice sorgente o l'algoritmo utilizzato.

# Q&A





Grazie per l'attenzione e  
a domani per la seconda  
sessione!