



«L'intelligenza artificiale nella gestione e nell'organizzazione delle risorse umane: problematiche giuslavoristiche e di diritto antidiscriminatorio»

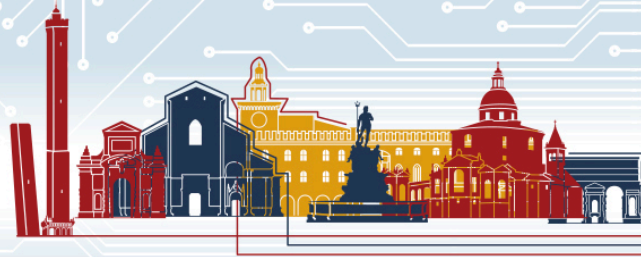
Avv. Lisa Amoriello



DAL RAPPORTO DI RICERCA EUROFOUND 2018

«GAME CHANGING TECHNOLOGIES: EXPLORING THE IMPACT OF PRODUCTION PROCESSES AND WORK»/1

«... tutti i processi di produzione coinvolgono grandi quantità di elaborazione dei dati, compresi i dati sui singoli lavoratori. Ne può risultare una sorta di "panopticon digitale" in cui il tasso produttività individuale, il tasso di completamento dell'attività, la presenza e l'assenza lavorativa e potenzialmente anche le misurazioni fisiche, come la frequenza cardiaca e la pressione sanguigna, possono essere monitorati attivamente dai datori di lavoro. Le implicazioni negative di tale sorveglianza per le condizioni di lavoro sono già state segnalate nei magazzini altamente automatizzati gestiti dal rivenditore online, Amazon. I palmari 'Picker' sono usati apparentemente per registrare il completamento delle attività e coordinare l'organizzazione del lavoro. Possono però anche essere utilizzati per monitorare le prestazioni individuali (migliaia percorse, oggetti consegnati o imballati) in relazione agli obiettivi di produzione o le pause per andare in bagno. Possono anche fornire dati per potenziali azioni disciplinari».



DAL RAPPORTO DI RICERCA EUROFOUND 2018

**«GAME CHANGING TECHNOLOGIES: EXPLORING THE IMPACT OF PRODUCTION PROCESSES AND
WORK»/2**

*«Seppure alcune tecnologie di tracciamento (ad esempio, i sensori indossabili che monitorano la qualità dell'aria o certi indicatori fisici) possano essere impiegate in maniera virtuosa da parte di datori di lavoro responsabili, resta comunque la preoccupazione che eventuali asimmetrie di potere esistenti nella relazione datore di lavoro-lavoratore siano probabilmente esacerbate dalla ricchezza di **ulteriori dati** sulle prestazioni dei singoli lavoratori **che le nuove tecnologie consentono di generare**».*



LE QUESTIONI

Quali dati?

«Generati» come?

Messi in correlazione con quale criterio?

Per assumere quale tipo di decisione organizzativa?

Uso dei Big Data, adozione di tecniche di HR/People Analytics

processi decisionali automatizzati:

Il rischio di «discriminazione algoritmica»

Qual è il grado di copertura/tenuta della normativa vigente (controlli e privacy)?

Riflessioni sulle possibili forme di tutela



REGOLAMENTO (UE) 2016/679

ART. 22

PROCESSO DECISIONALE AUTOMATIZZATO RELATIVO ALLE PERSONE FISICHE, COMPRESA LA PROFILAZIONE

1. L'interessato ha il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona.
2. Il paragrafo 1 non si applica nel caso in cui la decisione:
 - a) sia necessaria per la conclusione o l'esecuzione di un contratto tra l'interessato e un titolare del trattamento;
 - b) sia autorizzata dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento, che precisa altresì misure adeguate a tutela dei diritti, delle libertà e dei legittimi interessi dell'interessato;
 - c) si basi sul consenso esplicito dell'interessato.



REGOLAMENTO (UE) 2016/679

ART. 4

DEFINIZIONI

[...]

4. «profilazione»: 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**, la **situazione economica**, la **salute**, le **preferenze personali**, gli interessi, l'**affidabilità**, il **comportamento**, l'**ubicazione** o gli **spostamenti** di detta persona fisica;



ALCUNE CRITICITÀ DELL'ART. 22 GDPR

(AL NETTO DEL VASTO AMBITO DI ESCLUSIONI DI CUI AL COMMA 2)

- è vero che l'art. 22 dà diritto ad opporsi ad un trattamento completamente automatizzato, ma esso non dà diritto a comprendere la motivazione della scelta dell'algoritmo, a capire il suo funzionamento, la sua logica;
- in ogni caso, vi sono i limiti derivanti dalla tutela i.p. del codice sorgente da parte del produttore
- ancor prima: spesso una «logica» non c'è, esiste solo un sistema che mette in correlazione un'enorme quantità di dati, ma la mera correlazione non garantisce la sussistenza di un rapporto di «causalità»;
- «irripetibilità della prova»



IL RAPPORTO FRA IA E GDPR SECONDO LA VISIONE DI UNA IMPORTANTE MULTINAZIONALE USA LEADER NEL SETTORE BUSINESS ANALYTICS SOFTWARE/1

(Traduzione dal sito internet)

«Uno degli argomenti più dibattuti nel contesto delle discussioni GDPR e AI riguarda il cosiddetto "diritto alla spiegazione" del GDPR.

*Nonostante le comuni interpretazioni errate, il GDPR non si riferisce in realtà né stabilisce un diritto alla spiegazione che si estenda al "come" e "perché" di una decisione individuale automatizzata [...]. Ad esempio, se una richiesta di prestito viene rifiutata, l'articolo 22 può richiedere al responsabile del trattamento di fornire informazioni sui dati di input relativi all'individuo e sui parametri generali impostati nell'algoritmo che ha consentito la decisione automatica. **Ma l'articolo 22 non richiederebbe una spiegazione intorno al codice sorgente, o come e perché è stata presa tale decisione specifica**».*



IL RAPPORTO FRA IA E GDPR SECONDO LA VISIONE DI UNA IMPORTANTE MULTINAZIONALE USA LEADER NEL SETTORE BUSINESS ANALYTICS SOFTWARE/2

(Traduzione dal sito internet)

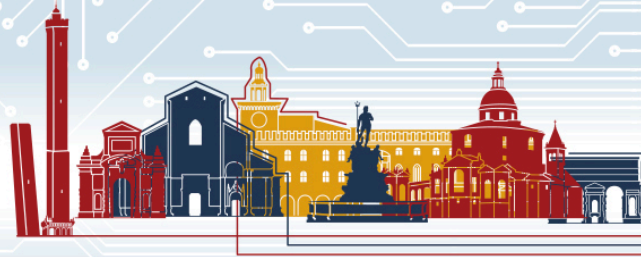
*«Il GDPR e l'IA non sono né amici né nemici. In alcuni casi, il GDPR limita, o almeno complica, l'elaborazione di dati personali in un contesto di IA. Ma alla fine può aiutare a creare la fiducia necessaria per l'accettazione dell'IA da parte dei consumatori e dei governi, mentre continuiamo a progredire verso un **mercato dei dati** completamente regolamentato. Quando tutto è stato detto e fatto, GDPR e AI **sono partner per tutta la vita**».*



**PARERE DEL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO DEL 31.8.2017 SU
«L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE — LE RICADUTE DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE SUL MERCATO
UNICO (DIGITALE), SULLA PRODUZIONE, SUL CONSUMO, SULL'OCCUPAZIONE E SULLA
SOCIETÀ»**

1.6 «Il CESE raccomanda di adottare, nei confronti dell'IA, l'approccio «human-in-command», con la condizione essenziale che l'IA sia sviluppata in maniera responsabile, sicura e utile, e che la macchina rimanga macchina e l'uomo ne mantenga il controllo in ogni momento».

3.12 «Il CESE raccomanda che i sistemi di IA siano trasparenti, comprensibili e controllabili, e che il loro funzionamento sia rendicontabile anche a posteriori. Occorre, inoltre, stabilire quali processi decisionali possano o non possano essere lasciati ai sistemi di IA e in quali casi debba essere auspicabile o richiesto l'intervento umano».



REGOLAMENTO (UE) 2016/679

ART. 80

RAPPRESENTANZA DEGLI INTERESSATI

1. L'interessato ha il diritto di dare mandato a un organismo, un'organizzazione o un'associazione senza scopo di lucro, che siano debitamente costituiti secondo il diritto di uno Stato membro, i cui obiettivi statutari siano di pubblico interesse e che siano attivi nel settore della protezione dei diritti e delle libertà degli interessati con riguardo alla protezione dei dati personali, di proporre il reclamo per suo conto e di esercitare per suo conto i diritti di cui agli articoli 77, 78 e 79 nonché, se previsto dal diritto degli Stati membri, il diritto di ottenere il risarcimento di cui all'articolo 82.
2. Gli Stati membri possono prevedere che un organismo, organizzazione o associazione di cui al paragrafo 1 del presente articolo, indipendentemente dal mandato conferito dall'interessato, abbia il diritto di proporre, in tale Stato membro, un reclamo all'autorità di controllo competente, e di esercitare i diritti di cui agli articoli 78 e 79, qualora ritenga che i diritti di cui un interessato gode a norma del presente regolamento siano stati violati in seguito al trattamento.



REGOLAMENTO (UE) 2016/679

ART. 88

TRATTAMENTO DEI DATI NELL'AMBITO DEI RAPPORTI DI LAVORO

1. Gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro, in particolare per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro.
2. Tali norme includono misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati, in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento, il trasferimento di dati personali nell'ambito di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un'attività economica comune e i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro [...].



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Avv. Lisa Amoriello

avvlisaamoriello@gmail.com