

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **GIANLUCA PILLERA****IA: informativa obbligatoria per datore di lavoro e committente**

Il disegno di legge approvato in prima lettura al Senato è composto da 6 Capi e 28 articoli. L'art. 11 disciplina l'utilizzo dell'intelligenza artificiale all'interno del mondo del lavoro, prevedendo, in particolare, un obbligo informativo in capo al datore di lavoro e al committente.

Il 20.03.2025 l'Assemblea del Senato ha approvato il disegno di legge recante disposizioni e delega al Governo in materia di intelligenza artificiale. Il provvedimento, ora all'esame della Camera, attua il cd. AI Act, Regolamento UE 2024/1689, in vigore dal 1.08.2024. L'art. 11 disciplina l'utilizzo dell'intelligenza artificiale all'interno del mondo del lavoro, prevedendo, in particolare, un obbligo informativo in capo al datore di lavoro e al committente.

Partiamo dalle definizioni generali di "sistema di IA" e di "deployer". Il Regolamento UE definisce **"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". È definito poi **"deployer"** (ovvero il datore di lavoro/committente) "una persona fisica o giuridica, un'autorità pubblica, un'agenzia o un altro organismo che utilizza un sistema di IA sotto la propria autorità, tranne nel caso in cui il sistema di IA sia utilizzato nel corso di un'attività personale non professionale".

Il Regolamento UE (art. 26) impone ai **deployers** di **sistemi di intelligenza artificiale classificati come ad alto rischio** (art. 6 e Allegato III), "prima di mettere in servizio o utilizzare un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro", di informare "i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati che saranno soggetti all'uso del sistema di IA ad alto rischio. Tali informazioni sono fornite, se del caso, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dal diritto e dalle prassi dell'Unione e nazionali in materia di informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti".

L'art. 11 del disegno di legge in materia di intelligenza artificiale dispone che **l'uso dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo debba essere:**

- finalizzato a migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone;
- sicuro, affidabile, trasparente, non in contrasto con la dignità umana né in violazione della riservatezza dei dati personali. A tali fini il datore di lavoro o il committente devono informare "il lavoratore dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei casi e con le modalità di cui all'art. 1-bis D.Lgs. 26.05.1997, n. 152";
- capace di garantire l'osservanza dei diritti inviolabili del lavoratore senza discriminazioni in funzione del sesso, dell'età, delle origini etniche, del credo religioso, dell'orientamento sessuale, delle opinioni politiche e delle condizioni personali, sociali ed economiche, in conformità con il diritto dell'Unione europea.

L'art. 1-bis del decreto Trasparenza richiamato obbliga il datore di lavoro/committente a rendere **un'informativa ampia ed estesa**, da assolvere prima dell'inizio dell'attività lavorativa, laddove si utilizzino **sistemi decisionali e di monitoraggio integralmente automatizzati**. Il datore di lavoro/committente è tenuto infatti a fornire, in tal caso, una serie di informazioni in più riguardanti specificatamente:

- gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei predetti sistemi;
- le finalità e le modalità di funzionamento;
- le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi;
- 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 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche.

Il datore (o il committente) deve inoltre fornire le suddette informazioni "in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico". Le informazioni devono essere comunicate anche alle RSA o RSU competenti, ovvero, in loro assenza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.