

# Mapping data protection and privacy multilevel rules focusing on sensitive health-related data

1) Normativa.....	3
1) Regolamento (UE) 2016/679.....	3
2) DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2003, n. 196.....	4
2) Provvedimenti generali del Garante.....	8
1) Autorizzazione n. 1/2016 [5800451] .....	8
2) Provvedimento 13 dicembre 2018 [9068972] .....	8
3) Provvedimento 5 giugno 2019 [9124510].....	8
3) European Data Protection Board .....	8
1) Linee guida 07/2020 sui concetti di titolare del trattamento e di responsabile del trattamento ai sensi del GDPR.....	9
2) Linee guida 5/2020 sul consenso ai sensi del regolamento (UE) 2016/679 .....	9
3) Linee guida 3/2019 sul trattamento dei dati personali attraverso dispositivi video .....	9
4) Con particolare riferimento alla valutazione del rischio .....	9
1) Guidelines on Data Protection Impact Assessment (DPIA) (wp248rev.01) .....	9
2) Provvedimento 11 ottobre 2018 Elenco delle tipologie di trattamenti soggetti al requisito di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35, comma 4, del Regolamento (UE) n. 2016/679 - 11 ottobre 2018 [9058979] .....	10
3) Chiarimento interpretativo del Garante per la Protezione dei Dati Personali.....	10
4) Standard tecnici ISO/IEC 29134:2023(en).....	10



# 1) Normativa

## 1) Regolamento (UE) 2016/679

Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>

Trattandosi di dati sanitari, si considera in particolare art. 9 GDPR par. 2 che disciplina la base giuridica relativa al trattamento di dati particolari. Ci si concentra sulle disposizioni rilevanti in materia giuslavoristica.

*lett. a), «l'interessato ha prestato il proprio consenso esplicito al trattamento di tali dati personali per una o più finalità specifiche, salvo nei casi in cui il diritto dell'Unione o degli Stati membri dispone che l'interessato non possa revocare il divieto di cui al paragrafo 1»;*

*lett. b) «il trattamento è necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale, nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri o da un contratto collettivo ai sensi del diritto degli Stati membri, in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato;»;*

*lett. g) « il trattamento è necessario per motivi di interesse pubblico rilevante sulla base del diritto dell'Unione o degli Stati membri, che deve essere proporzionato alla finalità perseguita, rispettare l'essenza del diritto alla protezione dei dati e prevedere misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato;»*

*lett. h) «il trattamento è necessario per finalità di medicina preventiva o di medicina del lavoro, valutazione della capacità lavorativa del dipendente, diagnosi, assistenza o terapia sanitaria o sociale ovvero gestione dei sistemi e servizi sanitari o sociali sulla base del diritto dell'Unione o degli Stati membri o conformemente al contratto con un professionista della sanità, fatte salve le condizioni e le garanzie di cui al paragrafo 3»;*

*art. 9 GDPR par. 3 «I dati personali di cui al paragrafo 1 possono essere trattati per le finalità di cui al paragrafo 2, lettera h), se tali dati sono trattati da o sotto la responsabilità di un professionista soggetto al segreto professionale conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri o alle norme stabilite dagli organismi nazionali competenti o da altra persona anch'essa soggetta all'obbligo di segretezza conformemente al diritto*

*dell'Unione o degli Stati membri o alle norme stabilite dagli organismi nazionali competenti».*

*Art. 9 GDPR par. 4 «Gli Stati membri possono mantenere o introdurre ulteriori condizioni, comprese limitazioni, con riguardo al trattamento di dati genetici, dati biometrici o dati relativi alla salute.»*

Trattandosi di un contesto lavorativo, rileva inoltre la norma di settore di cui all'art. 88 GDPR, che consente agli Stati membri di stabilire norme specifiche per tutelare i diritti degli interessati, tra cui anche la parità e la diversità sul posto di lavoro.

*Articolo 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.*

*3. Ogni Stato membro notifica alla Commissione le disposizioni di legge adottate ai sensi del paragrafo 1 entro 25 maggio 2018 e comunica senza ritardo ogni successiva modifica.*

## **2) DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2003, n. 196**

DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, (GU n.174 del 29-07-2003 - Suppl. Ordinario n. 123),  
<https://www.normattiva.it/eli/id/2003/07/29/003G0218/CONSOLIDATED>

Si tratta della normativa italiana fondamentale in tema di protezione dei dati personali.

Di essa rilevano in particolare:

- Art. 2 ter, che fornisce norme complementari al GDPR in relazione alle basi giuridiche.
  - o Per quanto riguarda le PA
    - Comma 1, estensione agli “atti amministrativi generali” della base giuridica legale
    - Comma 1 bis, precisazione sulla base giuridica relativa all’adempimento di un compito svolto nel pubblico interesse o per l’esercizio di pubblici poteri ad esse attribuiti.
- Art. 2 sexies, che individua gli “interessi pubblici rilevanti” ai sensi dell’art. 9 par. 2 lett. g) GDPR. In particolare

*Comma 1. I trattamenti delle categorie particolari di dati personali di cui all'articolo 9, paragrafo 1, del Regolamento, necessari per motivi di interesse pubblico rilevante ai sensi del paragrafo 2, lettera g), del medesimo articolo, sono ammessi qualora siano previsti dal diritto dell'Unione europea ovvero, nell'ordinamento interno, da disposizioni di legge o di regolamento o da atti amministrativi generali che specifichino i tipi di dati che possono essere trattati, le operazioni eseguibili e il motivo di interesse pubblico rilevante, nonché le misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato.*

Comma 2: individuazione di interessi pubblici rilevanti, in particolare (per quanto rileva ai fini del progetto):

[...]

*m) concessione, liquidazione, modifica e revoca di benefici economici, agevolazioni, elargizioni, altri emolumenti e abilitazioni;*

*o) rapporti tra i soggetti pubblici e gli enti del terzo settore;*

*s) attività socio-assistenziali a tutela dei minori e soggetti bisognosi, non autosufficienti e incapaci;*

*t) attività amministrative e certificatorie correlate a quelle di diagnosi, assistenza o terapia sanitaria o sociale, ivi incluse quelle correlate ai trapianti d'organo e di tessuti nonché alle trasfusioni di sangue umano;*

*u) compiti del servizio sanitario nazionale e dei soggetti operanti in ambito sanitario, nonché compiti di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro e sicurezza e salute della popolazione, protezione civile, salvaguardia della vita e incolumità fisica;*

v) *programmazione, gestione, controllo e valutazione dell'assistenza sanitaria, ivi incluse l'instaurazione, la gestione, la pianificazione e il controllo dei rapporti tra l'amministrazione ed i soggetti accreditati o convenzionati con il servizio sanitario nazionale;*

z) *vigilanza sulle sperimentazioni, farmacovigilanza, autorizzazione all'immissione in commercio e all'importazione di medicinali e di altri prodotti di rilevanza sanitaria;*

aa) *tutela sociale della maternità ed interruzione volontaria della gravidanza, dipendenze, assistenza, integrazione sociale e diritti dei disabili;*

bb) *istruzione e formazione in ambito scolastico, professionale, superiore o universitario;*

dd) *instaurazione, gestione ed estinzione, di rapporti di lavoro di qualunque tipo, anche non retribuito o onorario, e di altre forme di impiego, materia sindacale, occupazione e collocamento obbligatorio, previdenza e assistenza, tutela delle minoranze e pari opportunità nell'ambito dei rapporti di lavoro, adempimento degli obblighi retributivi, fiscali e contabili, igiene e sicurezza del lavoro o di sicurezza o salute della popolazione, accertamento della responsabilità civile, disciplinare e contabile, attività ispettiva.*

- Art. 2 septies, che disciplina le modalità di trattamento dei dati sanitari sulla base della facoltà attribuita agli Stati membri dall'art. 9 par. 4 GDPR. Il provvedimento generale del Garante menzionato nel comma 2 non è ancora stato emanato.
- Art. 2 quaterdecies, che stabilisce la possibilità per il titolare di organizzare una specifica policy interna.

Questa facoltà da parte del titolare risulta determinante nella definizione dell'organigramma interno ad una istituzione o azienda, nonché nella determinazione di compiti e responsabilità.

Per quanto concerne la disciplina relativa a specifici settori dell'ordinamento giuridico, rilevano le seguenti norme:

- **TITOLO V TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI IN AMBITO SANITARIO**

Si tratta di disposizioni concernenti il trattamento di dati "particolari" in ambito sanitario. Esse possono rilevare indirettamente rispetto all'oggetto della ricerca.

- **TITOLO VIII TRATTAMENTI NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Queste norme risultano direttamente rilevanti

*Art. 111 Regole deontologiche per trattamenti nell'ambito del rapporto di lavoro*

*1. Il Garante promuove, ai sensi dell'articolo 2-quater, l'adozione di regole deontologiche per i soggetti pubblici e privati interessati al trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito del rapporto di lavoro per le finalità di cui all'articolo 88 del Regolamento, prevedendo anche specifiche modalità per le informazioni da rendere all'interessato.*

*Art. 111-bis Informazioni in caso di ricezione di curriculum*

*1. Le informazioni di cui all'articolo 13 del Regolamento, nei casi di ricezione dei curricula spontaneamente trasmessi dagli interessati al fine della instaurazione di un rapporto di lavoro, vengono fornite al momento del primo contatto utile, successivo all'invio del curriculum medesimo. Nei limiti delle finalità di cui all'articolo 6, paragrafo 1, lettera b), del Regolamento, il consenso al trattamento dei dati personali presenti nei curricula non è dovuto.*

## **CAPO II TRATTAMENTO DI DATI RIGUARDANTI I PRESTATORI DI LAVORO**

*Art. 113 Raccolta di dati e pertinenza*

*1. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché dall'articolo 10 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.*

## **CAPO III CONTROLLO A DISTANZA, LAVORO AGILE E TELELAVORO**

*Art. 114 Garanzie in materia di controllo a distanza*

*1. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.*

*Art. 115 Telelavoro, lavoro agile e lavoro domestico*

*1. Nell'ambito del rapporto di lavoro domestico del telelavoro e del lavoro agile il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale.*

*2. Il lavoratore domestico è tenuto a mantenere la necessaria riservatezza per tutto quanto si riferisce alla vita familiare.*

## **CAPO IV ISTITUTI DI PATRONATO E DI ASSISTENZA SOCIALE**

*Art. 116 Conoscibilità di dati su mandato dell'interessato*

*1. Per lo svolgimento delle proprie attività gli istituti di patronato e di assistenza sociale, nell'ambito del mandato conferito dall'interessato, possono accedere alle banche di dati degli enti eroganti le prestazioni, in relazione a tipi di dati individuati specificamente con il consenso manifestato ((dall'interessato medesimo.*

*2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali stabilisce con proprio decreto le linee-guida di apposite convenzioni da stipulare tra gli istituti di patronato e di assistenza sociale e gli enti eroganti le prestazioni.*

### **3) Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on the European Health Data Space COM/2022/197 final**

Si tratta di un Regolamento UE di recente approvazione, in attesa di pubblicazione sulla GUUE.

In prospettiva si prevede l'interconnessione dei dati sanitari a livello UE, con integrazione dei diversi sistemi sanitari. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A52022PC0197>

#### **2) Provvedimenti generali del Garante**

Il garante ha emanato dei provvedimenti generali di autorizzazione al trattamento dei dati in ambito lavorativo.

##### **1) Autorizzazione n. 1/2016 [5800451]**

Autorizzazione n. 1/2016 - Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili nei rapporti di lavoro - 15 dicembre 2016 [5800451] <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/5800451>

##### **2) Provvedimento 13 dicembre 2018 [9068972]**

Provvedimento che individua le prescrizioni contenute nelle Autorizzazioni generali nn. 1/2016, 3/2016, 6/2016, 8/2016 e 9/2016 che risultano compatibili con il Regolamento e con il d.lgs. n. 101/2018 di adeguamento del Codice - 13 dicembre 2018 [9068972] <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9068972>

##### **3) Provvedimento 5 giugno 2019 [9124510]**

Provvedimento recante le prescrizioni relative al trattamento di categorie particolari di dati, ai sensi dell'art. 21, comma 1 del d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 [9124510] <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9124510>

#### **3) European Data Protection Board**

L'EDPB fornisce linee guida che costituiscono fonti indispensabili per l'interpretazione delle disposizioni in tema di dati personali.

Rispetto all'argomento oggetto di ricerca rilevano in particolare:



### **1) Linee guida 07/2020 sui concetti di titolare del trattamento e di responsabile del trattamento ai sensi del GDPR**

Linee guida 07/2020 sui concetti di titolare del trattamento e di responsabile del trattamento ai sensi del GDPR, [https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-072020-concepts-controller-and-processor-gdpr\\_it](https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-072020-concepts-controller-and-processor-gdpr_it)

In ambito lavorativo è problematico a volte individuare chi sia il titolare (data controller) e chi il responsabile per il trattamento (data processor).

Queste linee guida forniscono criteri indispensabili.

Per l'ordinamento italiano, sul tema è utile riferirsi alla Risposta a un quesito relativo al ruolo del consulente del lavoro dopo la piena applicazione del Regolamento (UE) 679/2016 <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9080970>

### **2) Linee guida 5/2020 sul consenso ai sensi del regolamento (UE) 2016/679**

Linee guida 5/2020 sul consenso ai sensi del regolamento (UE) 2016/679, [https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-052020-consent-under-regulation-2016679\\_it](https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-052020-consent-under-regulation-2016679_it)

Questo documento risulta importante per comprendere che la base giuridica del consenso ha una portata limitata in ambito lavorativo a causa della intrinseca "asimmetria" di potere tra datore di lavoro e dipendente.

### **3) Linee guida 3/2019 sul trattamento dei dati personali attraverso dispositivi video**

Linee guida 3/2019 sul trattamento dei dati personali attraverso dispositivi video, [https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-32019-processing-personal-data-through-video\\_it.-](https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-32019-processing-personal-data-through-video_it.-)

Questo documento è utile per integrare la disciplina sui controlli a distanza in ambito lavorativo, che in fondo rappresenta il paradigma della logica di fondo della normativa.

### **4) Con particolare riferimento alla valutazione del rischio**

La valutazione sull'impatto del trattamento dei dati (art. 35 GDPR) è un adempimento particolarmente complesso con il quale si individuano i trattamenti più rischiosi e si stabiliscono delle misure di sicurezza intese a diminuire il pericolo per gli interessati.

È verosimile che il trattamento di dati sanitari da parte del datore di lavoro possa configurarsi come "particolarmente rischioso" (es: per la possibilità di discriminazioni nei confronti dei dipendenti) e quindi esporre il titolare alla necessità di effettuare una DPIA.

A tal proposito vi sono indicazioni pratiche fornite a diversi livelli.

#### **1) Guidelines on Data Protection Impact Assessment (DPIA) (wp248rev.01)**

Queste linee guida sono disponibili anche in traduzione italiana <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/611236/en>

**2) Provvedimento 11 ottobre 2018 Elenco delle tipologie di trattamenti soggetti al requisito di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35, comma 4, del Regolamento (UE) n. 2016/679 - 11 ottobre 2018 [9058979]**

Elenco delle tipologie di trattamenti soggetti al requisito di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35, comma 4, del Regolamento (UE) n. 2016/679 - 11 ottobre 2018 [9058979], <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9058979>

**3) Chiarimento interpretativo del Garante per la Protezione dei Dati Personali**

Si evidenzia come le espressioni trattamenti "sistematici" e "non occasionali" indicate nell'Elenco delle tipologie di trattamenti, soggetti al meccanismo di coerenza, da sottoporre a valutazione di impatto di cui ai punti 6, 11 e 12 sono riconducibili al criterio della "larga scala" così come espressamente illustrato al quinto criterio del WP 248 (pag. 11):

"5. trattamento di dati su larga scala: il regolamento generale sulla protezione dei dati non definisce la nozione di "su larga scala", tuttavia fornisce un orientamento in merito al considerando 91. A ogni modo, il WP29 raccomanda di tenere conto, in particolare, dei fattori elencati nel prosieguo al fine di stabilire se un trattamento sia effettuato su larga scala:

- a. il numero di soggetti interessati dal trattamento, in termini assoluti ovvero espressi in percentuale della popolazione di riferimento;
- b. il volume dei dati e/o le diverse tipologie di dati oggetto di trattamento;
- c. la durata, ovvero la persistenza, dell'attività di trattamento;
- d. la portata geografica dell'attività di trattamento;"

Si evidenzia inoltre che il termine "dati biometrici" di cui al punto 11 dell'Elenco delle tipologie di trattamenti, soggetti al meccanismo di coerenza, da sottoporre a valutazione di impatto va inteso come "dati biometrici, trattati per identificare univocamente una persona fisica". <https://www.garanteprivacy.it/valutazione-d-impatto-della-protezione-dei-dati-dpia->

**4) Standard tecnici ISO/IEC 29134:2023(en)**

In materia di DPIA si utilizza la ISO/IEC 29134:2023 Information technology — Security techniques — Guidelines for privacy impact assessment, <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso-iec:29134:ed-2:v1:en>

**5) Intelligenza artificiale e mondo del lavoro**

DISEGNO DI LEGGE presentato dal Presidente del Consiglio dei Ministri (MELONI) e dal Ministro della giustizia (NORDIO) COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 20 MAGGIO 2024

Disposizioni e delega al Governo in materia di intelligenza artificiale

[https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/19/DDLPRES/0/1418921/index.html?part=ddlpres\\_d  
dlpres1-articolato\\_articolato1](https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/19/DDLPRES/0/1418921/index.html?part=ddlpres_d<br/>dlpres1-articolato_articolato1)

Vi sono due disposizioni in particolare che riguardano il mondo del lavoro.

*Art. 10. Disposizioni sull'uso dell'intelligenza artificiale in materia di lavoro)*

*1. L'intelligenza artificiale è impiegata per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone in conformità al diritto dell'Unione europea.*

*2. L'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo deve essere sicuro, affidabile, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali. Il datore di lavoro o il committente è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei casi e con le modalità di cui all'articolo 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.*

*3. L'intelligenza artificiale nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro garantisce 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.*

*Art. 11. Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro*

*1. Al fine di massimizzare i benefici e contenere i rischi derivanti dall'impiego di sistemi di intelligenza artificiale in ambito lavorativo, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, con il compito di definire una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, monitorare l'impatto sul mercato del lavoro, identificare i settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'intelligenza artificiale. L'Osservatorio promuove la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di intelligenza artificiale.*

*2. L'Osservatorio è presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali o da un suo rappresentante. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i componenti, le modalità di funzionamento, nonché gli ulteriori compiti e funzioni dell'Osservatorio di*

cui al comma 1. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

3. L'istituzione e il funzionamento dell'Osservatorio non comportano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e sono assicurati con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente.

## 6) Dottrina italiana

Tralasciando la dottrina formatasi in periodo "COVID", vi sono interventi significativi sull'oblio "oncologico":

CORTELLESSA C. M., *Dati sanitari e profili discriminatori: il caso dei "cancer survivors" alla luce della legge n. 193/2023 in materia di oblio oncologico*. Accessed 3 June 2024.

<https://www.osservatorioaic.it/it/osservatorio/ultimi-contributi-pubblicati/beatrice-perego/dati-sanitari-e-profilo-discriminatori-il-caso-dei-cancer-survivors-alla-luce-della-legge-n-193-2023-in-materia-di-oblio-oncologico>.

CUCCHISI F., *Oblio oncologico: una legge con molte luci e poche (residue) ombre*, in *Bollettino ADAPT*, 11 dicembre 2023, n. 43.

FACCIOLI M., *Il diritto all'oblio oncologico nella l. n. 193/2023: la via italiana alla tutela giuridica dei cancer survivors*, *BioLaw Journal - Rivista di BioDiritto*, no. 1 (27 March 2024): 75–93. <https://doi.org/10.15168/2284-4503-2989>.

MEZZANOTTE M., *Brevi note in tema di diritto ad essere "medicalmente" dimenticato: il caso del diritto all'oblio oncologico*, *Consulta online*, no. 2 (2023): 486–94. <https://giurcost.org/post/MASSIMILIANO%20MEZZANOTTE/22712>.

MANTELERO A., *Beyond Data. Human Rights, Ethical and Social Impact Assessment in AI*. Vol. 36 *Information Technology and Law Series*, 2022 Berlin: Springer.

## 7) Dottrina di livello internazionale

Ricerca sulla base del materiale di partenza.

Ducato, Rossana, Alain Strowel, and Enguerrand Marique, eds. 2024. *Design(s) for Law*.

Wachter, Sandra, Brent Mittelstadt, and Chris Russell. 2021. "Why fairness cannot be automated: Bridging the gap between EU non-discrimination law and AI." *Computer Law & Security Review* 41. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2021.105567>.

Wachter, Sandra. 2021. "Affinity Profiling and Discrimination By Association in Online Behavioral Advertising." *Berkeley Tech. LJ* 35: 367-425.

[https://lawcat.berkeley.edu/record/1208589/files/01-Wachter\\_WEB\\_03-25-21.pdf](https://lawcat.berkeley.edu/record/1208589/files/01-Wachter_WEB_03-25-21.pdf)  
[https://btlj.org/data/articles2020/35\\_2/01-Wachter\\_WEB\\_03-25-21.pdf](https://btlj.org/data/articles2020/35_2/01-Wachter_WEB_03-25-21.pdf).

Wachter, Sandra, and Brent Mittelstadt. 2019. "A Right to Reasonable Inferences: Re-Thinking Data Protection Law in the Age of Big Data and AI." *Columbia Business Law Review* (2).

Žliobaitė, Indrė, and Bart Custers. 2016. "Using sensitive personal data may be necessary for avoiding discrimination in data-driven decision models." *Artificial Intelligence and Law* 24 (2): 183-201. <https://doi.org/10.1007/s10506-016-9182-5>.

## 8) Letteratura "grigia"

Collett, Clementine, Gina Neff, and Livia Gouvea Gomes. 2022. *The Effects of AI on the Working Lives of Women*. OECD.

EGE. 2018. *Future of Work, Future of Society (Opinion n. 30)*. Lussemburgo: Unione Europea.

Gerards, Janneke, and Raphaële Xenidis. 2021. *Algorithmic discrimination in Europe*. Publications Office of the European Union (Luxembourg).

OECD. 2020. *Artificial Intelligence And Gender Equality*.

OECD. 2022. *OECD Framework for the Classification of AI systems*.

OECD. 2023. *Advancing Accountability In Ai Governing And Managing Risks Throughout The Lifecycle For Trustworthy Ai*.

Schwartz, Reva, Apostol Vassilev, Kristen Greene, Lori Perine, Andrew Burt, and Patrick Hall. 2022. "Towards a Standard for Identifying and Managing Bias in Artificial Intelligence." <https://doi.org/10.6028/nist.Sp.1270>.

Schwartz, Reva, Apostol Vassilev, Kristen Greene, Lori Perine, Andrew Burt, and Patrick Hall. 2022. "Towards a Standard for Identifying and Managing Bias in Artificial Intelligence." <https://doi.org/10.6028/nist.Sp.1270>.

Spencer, David, Matt Cole, Simon Joyce, Sante Whittaker, and Mark Stuart. 2021. *Digital automation and the future of work*. European Parliament - European Parliamentary Research Service - Scientific Foresight Unit.

STOA. 2022. *AI and digital tools in workplace management and evaluation An assessment*. STUDY Panel for the Future of Science and Technology, doi:10.2861/305539