

NESSUNA DIGITALIZZAZIONE SENZA RAPPRESENTANZA

ANALISI DELLE POLITICHE PER
L'EMPOWERMENT DEI LAVORATORI
NELL'AMBIENTE DI LAVORO DIGITALE

Justin Nogarede



Studio politico pubblicato a novembre 2021 da



THE FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES (FEPS)

Fondazione politica europea - N° 4 BE 896.230.213
Avenue des Arts 46 1000 Bruxelles (Belgio)
www.feps-europe.eu
@FEPS_Europe



FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

Hiroshimastrasse 28, D – 10785 Berlino, Germania
www.fes.de
@FES_Brussels



FONDATION JEAN-JAURÈS

12 Cité Malesherbes, 75009 Parigi, Francia
www.jean-jaures.org
@j-jaures



FUNDACIÓN PABLO IGLESIAS

Calle Quintana 1, 28008 Madrid, Spagna
www.fpabloiglesias.es
@fpabloiglesias



FONDAZIONE PIETRO NENNI

Via Alberto Caroncini 19, 00197 Roma, Italia
www.fondazionenenni.it
@FondazioneNenni



Questo Studio politico è stato realizzato con il sostegno finanziario del Parlamento europeo. Esso non rappresenta il punto di vista del Parlamento europeo.

Copyright © 2021 della Foundation for European Progressive Studies
Foto in prima pagina (fonte): shutterstock
Copy Editing: Helen Johnston

ISBN: 978-2-930769-63-9

RINGRAZIAMENTI

Il presente studio politico è frutto di una serie di discussioni con i seguenti esperti, i quali hanno offerto il loro personale contributo alla sua stesura:

- **Christina Colclough**, Fondatrice, The Why Not Lab
- **Jean-Benoît Maisin**, Ricercatore, Università Saint-Louis - Bruxelles
- **Paul Nemitz**, Membro, Comitato scientifico della FEPS
- **Philipp Staab**, Professore di Sociologia del futuro del lavoro, Università di Humboldt
- **Thorben Albrecht**, Direttore delle Politiche, IG Metall

L'autore e le fondazioni partecipanti al progetto desiderano ringraziare i soggetti coinvolti per il loro impegno e il loro contributo costruttivo, senza dei quali questo studio politico non sarebbe stato realizzato. La responsabilità dei contenuti di questa pubblicazione incombe esclusivamente sulla FEPS.

SOMMARIO

SINTESI	3
INTRODUZIONE	5
GLI ALGORITMI SUL POSTO DI LAVORO: TENDENZE, RISCHI, OPPORTUNITÀ	7
1. LA TENDENZA AL TAYLORISMO SUGLI STEROIDI	8
2. MAGGIORE CONTROLLO: MENO RESPONSABILITÀ: I RISCHI DELLA GESTIONE ALGORITMICA	11
PROTEGGERE I DATI, CONTRIBUIRE ALL'EMPOWERMENT DEI LAVORATORI: LE POTENZIALITÀ DEL GDPR	14
3. PROTEZIONE DEI DATI DEI LAVORATORI: MANCANZA DI CONSAPEVOLEZZA, MANCANZA DI APPLICAZIONE DELLE NORME	15
4. PER UN RUOLO ATTIVISTA DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	18
5. GLI OBIETTIVI DI PIÙ FACILE PORTATA: LE PRINCIPALI DISPOSIZIONI DEL GDPR PER L'EMPOWERMENT DEI LAVORATORI	19
5.1 Il fondamento normativo per il trattamento dei dati personali	19
5.2 Valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati	20
5.3 Profilazione, processo decisionale automatizzato e GDPR	22
L'AMBIENTE DI LAVORO DIGITALIZZATO: DALLA PROTEZIONE DEI DATI ALLA GOVERNANCE DEI DATI	26
6. DINANZI A UNA MOLTEPLICITÀ DI DATI, LA GOVERNANCE DOVREBBE ESSERE COLLETTIVA	27

SOMMARIO

7. SOLUZIONI COLLETTIVE: DIRITTI DI INFORMAZIONE E COGESTIONE	28
7.1 La rappresentanza dei lavoratori in seno all'impresa	28
7.2 Il ruolo delle organizzazioni sindacali	30
7.3 Le parti sociali a livello UE: l'Accordo quadro sulla digitalizzazione	31
8. IL PROGRAMMA LEGISLATIVO DELL'UE: DISCIPLINARE DATI E ALGORITMI	33
8.1 L'Atto sulla governance dei dati, e non solo	33
8.2 Il quadro normativo per l'IA	34
8.3 Chi progetta, decide: influenzare lo sviluppo dei software	36
RACCOMANDAZIONI: ACCRESCERE LA CAPACITÀ ISTITUZIONALE	39
BIBLIOGRAFIA, AUTORI, INFORMAZIONI SULLA FEPS E SUI PARTNER	42
9. BIBLIOGRAFIA	43
10. INFORMAZIONI SULL'AUTORE	48
11. INFORMAZIONI SULLA FEPS E SUI PARTNER	49



SINTESI

SINTESI

I lavoratori non esercitano alcuna influenza sulla digitalizzazione

In ambito lavorativo il potere è sempre di più integrato nel modo in cui i dati vengono raccolti e utilizzati mediante i sistemi algoritmici ed esercitato attraverso i medesimi. Questa tendenza si è rafforzata durante la pandemia da Covid-19. Sebbene questo cambiamento sia - teoricamente - in grado di promuovere la qualità del lavoro, attualmente sembra perlopiù accrescere la sorveglianza e il controllo sui lavoratori. Per garantire una transizione digitale che sia socialmente sostenibile, occorre che i lavoratori e i loro rappresentanti contribuiscano a definire l'infrastruttura digitale che determina il modo in cui essi svolgono le loro attività. Il coinvolgimento dei lavoratori sin dalle fasi iniziali della progettazione e dell'approvvigionamento di strumenti per la produttività digitale incentiverà i produttori di questi sistemi a progettarli mettendo al primo posto il benessere dei lavoratori.

Le norme sulla protezione dei dati: potenzialità inesplorate

Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) è essenziale affinché i lavoratori abbiano più voce in capitolo nel processo di digitalizzazione del luogo di lavoro, dal momento che i dati personali rappresentano una risorsa fondamentale per numerosi sistemi algoritmici utilizzati per monitorare e dirigere la forza lavoro o organizzare la produzione. Tuttavia, le potenzialità dei diritti di protezione dei dati rimangono inattuati per via di una carenza nell'applicazione delle norme e della mancanza di un'opera di sensibilizzazione e di un'azione a livello collettivo. Le autorità preposte alla protezione dei dati necessitano di più fondi per svolgere con sistematicità le attività di orientamento e applicazione delle norme. Le organizzazioni sindacali e i consigli di fabbrica dovrebbero assumere un ruolo più attivo e investire nella capacità di aiutare i lavoratori a esercitare i loro diritti come quelli relativi alle informazioni sui dati raccolti e sulle modalità di raccolta. Appare inoltre più che mai opportuno coinvolgere i lavoratori nelle valutazioni di impatto sulla protezione dei dati ed estendere la sfera di applicazione delle disposizioni alla profilazione e al processo decisionale automatizzato. Infine, i consigli di fabbrica e le organizzazioni sindacali dovrebbero

cercare, per quanto possibile, di rappresentare collettivamente i diritti individuali conferiti dal GDPR.

Dalla protezione dei dati alla governance dei dati: approcci collettivi

Il GDPR non affronta adeguatamente la dimensione collettiva del trattamento dei dati e dei rischi che ne derivano. Pertanto, i diritti in materia di informazione, partecipazione e cogestione di cui godono attualmente i lavoratori costituiscono un'ulteriore importante modalità attraverso cui essi potrebbero influenzare la diffusione degli strumenti digitali sul luogo di lavoro. Tuttavia, i quadri giuridici per il coinvolgimento dei lavoratori sono inadeguati in molti Paesi europei e sono spesso assenti nelle piccole imprese. Inoltre, le organizzazioni sindacali e i consigli di fabbrica sono spesso incapaci di valutare efficacemente o di controllare i software, e meno che mai definirli. A livello UE le parti sociali non hanno ancora risposto efficacemente a queste sfide e la Commissione europea, nel tentativo di risolvere le sfide collettive poste dalla digitalizzazione dell'economia, ha proposto una serie di leggi in materia per i lavoratori. Mentre l'Atto sulla governance dei dati proposto potrebbe facilitare il data pooling responsabile, il disegno di legge per i sistemi di intelligenza artificiale (la Legge sull'intelligenza artificiale) necessita invece di miglioramenti, essendo infatti sprovvisto di adeguate strutture istituzionali preposte all'applicazione delle normative e di opportunità che consentirebbero ai lavoratori di avvalersi dei diritti. Inoltre, non sono state formulate disposizioni circa la partecipazione diretta dei rappresentanti dei lavoratori alle decisioni per l'introduzione dell'IA negli ambienti di lavoro e ciò potrebbe, in effetti, indebolire il ruolo delle organizzazioni dei lavoratori in questo ambito.

Il GDPR, i diritti collettivi e le nuove leggi dell'UE, per quanto importanti, da soli non consentiranno ai lavoratori di influenzare la progettazione dei software negli ambienti di lavoro. Il coinvolgimento dei lavoratori nella diffusione della tecnologia nel luogo di lavoro è spesso tardivo, assume atteggiamenti di difesa ed è scarsamente informato, mentre invece una co-definizione dei software richiede interventi precoci e proattivi, nonché competenze. Ciò richiederà la creazione di nuove istituzioni paneuropee e di collaborazioni tra le organizzazioni dei lavoratori, le università, la società civile e le autorità.

INTRODUZIONE

INTRODUZIONE

Nel 1974 il sociologo del lavoro statunitense Harry Braverman osservò che la rivoluzione informatica stava determinando una dequalificazione dei lavoratori, una maggiore vigilanza sulle attività lavorative e un crescente controllo sulla forza lavoro. Dall'inizio della pandemia di Coronavirus, tutti i segnali puntano verso un'ulteriore accelerazione di questa dinamica e,

peraltro, un futuro digitale guidato dai sogni tayloristi dei lavoratori sviliti a robot che respirano appare ormai inevitabile. Salvador Allende lanciò Cybersyn, un piano nazionale per la gestione algoritmica ante litteram che abbinava la tecnologia al ruolo centrale dei lavoratori autonomi. L'ambizioso progetto del Presidente cileno, stroncato da un colpo di Stato militare, fornisce una prova della contingenza dello sviluppo tecnologico e del ruolo fondamentale delle relazioni sociali. Un esempio più vicino a noi è il sistema tedesco di diritti di informazione, partecipazione e cogestione dei lavoratori, che mostra che quando si creano le condizioni sociali appropriate, la diffusione di una nuova tecnologia può consentire sia ai lavoratori che alle aziende di prosperare.¹

La Commissione europea si è impegnata ad assicurare che la transizione digitale sia "antropocentrica". Tuttavia, una transizione tecnologica incentrata sull'uomo o sui lavoratori non può essere semplicemente imposta dall'alto: per il luogo di lavoro, occorre che i lavoratori comprendano e siano coinvolti nelle decisioni riguardanti le nuove tecnologie che influenzano il loro lavoro. Come sottolinea l'esperto statunitense di diritto Frank Pasquale, i sistemi algoritmici possono essere usati per integrare e accrescere il lavoro dell'uomo.² Per proseguire lungo questo percorso saranno fondamentali la voce dei lavoratori e il ruolo delle organizzazioni sindacali.

Dopo una breve panoramica delle tendenze attuali e dei rischi potenziali connessi ai sistemi algoritmici basati sui dati, il presente documento analizza diversi ambiti politici in cui l'UE e le istituzioni nazionali, i sindacati e le organizzazioni della società civile potrebbero intervenire per rafforzare la partecipazione dei lavoratori. Dopo aver esaminato le potenzialità e i limiti del Regolamento generale sulla protezione dei dati, il documento esplora il ruolo dei diritti collettivi di informazione, partecipazione e cogestione dei lavoratori iscritti ai sindacati. Infine, verrà analizzato l'impatto potenziale delle future leggi dell'UE sull'economia digitale, nonché gli interventi che potrebbero essere avviati per garantire che i lavoratori influenzino la progettazione dei sistemi software nel luogo di lavoro. Il documento termina con la formulazione di una serie di raccomandazioni programmatiche.

1 S. Holmberg, 'Fighting Short-Termism with Worker Power', Roosevelt Institute (17 ottobre 2017).

2 F. Pasquale, *New Laws of Robotics: Defending Human Expertise in the Age of AI* (Cambridge, MA: Belknap Press, 2020).

GLI ALGORITMI SUL POSTO DI LAVORO: TENDENZE, RISCHI, OPPORTUNITÀ

GLI ALGORITMI SUL POSTO DI LAVORO: TENDENZE, RISCHI, OPPORTUNITÀ

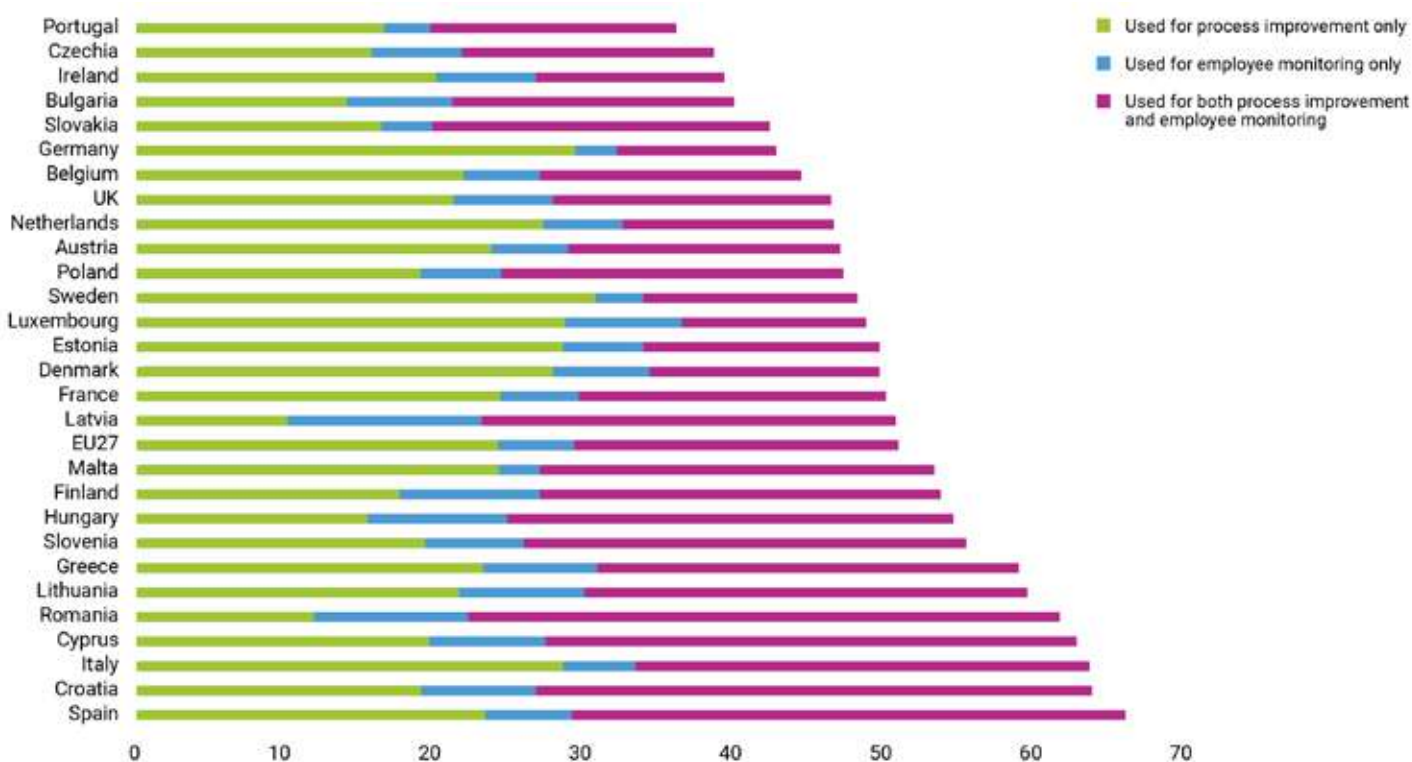
1. La tendenza al taylorismo sugli steroidi

I luoghi di lavoro sono sottoposti a un processo di digitalizzazione che prevede una sempre più consistente raccolta di dati e il ricorso agli algoritmi per gestire i lavoratori oppure per studiarli allo scopo di rimpiazzarli nell'attività lavorativa.³ Questa tendenza si muove sempre più rapidamente sulla scia della pandemia di Coronavirus, dal momento che i datori di lavoro stanno abbinando l'aumento del telelavoro ai nuovi strumenti di misurazione delle

prestazioni e di monitoraggio digitali. Ad esempio, secondo Capterra, il sito web di recensioni di software, nel primo trimestre del 2021 la domanda di software per il monitoraggio dei dipendenti da parte delle aziende olandesi è aumentata del 58 per cento rispetto allo stesso periodo del 2020.⁴ Da un recente studio condotto tra i dirigenti di alto livello di alcune aziende britanniche è emerso che il 20 per cento di essi ha installato un software per monitorare i dipendenti che lavoravano da remoto, o ne starebbero pianificando l'installazione.⁵

Figura 1: Uso delle analisi dei dati per il miglioramento dei processi e/o il monitoraggio delle prestazioni dei dipendenti nell'UE-27 e nel Regno Unito (%)

Fonte: Indagine sulle imprese europee (ECS) 2019 – Questionario per i dirigenti (Eurofound, 2020a)



3 P. V. Moore, M. Upchurch e X. Wittaker (a cura di), *Humans and Machines at War: Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism* (Londra: Palgrave Macmillan, 2018).

4 NOS, "Gluurapparaat" in trek door thuiswerken, vakbond bezorgd, su: <https://nos.nl/artikel/2375956-gluurapparaat-in-trek-door-thuiswerken-vakbonden-bezorgd>

5 Skillcast (2020), 'Remote-working Compliance YouGov Survey', 25 novembre, su: <https://www.skillcast.com/blog/remote-working-compliance-survey-key-findings>

Fino a poco tempo fa, l'utilizzo dei dati dei lavoratori per i sistemi algoritmici nelle risorse umane, spesso indicati come "people analytics" o "gestione algoritmica", era considerato un fenomeno marginale in Europa limitato alle piattaforme o alla gig economy. Tuttavia, è ormai chiaro che **gli strumenti di gestione digitale, dalla registrazione online delle ore di lavoro alla valutazione delle prestazioni dei lavoratori, si stiano diffondendo tra la forza lavoro** e non siano più confinati alla gig economy.⁶ Inoltre, il ventaglio di funzioni in cui gli strumenti digitali vengono utilizzati si sta ampliando sempre più fino e può arrivare a coprire tutti gli ambiti lavorativi, dalle assunzioni ai licenziamenti, passando per tutte le fasi intermedie (si veda il Riquadro informativo 1).⁷

RIQUADRO 1: Le funzioni dirigenziali che sono automatizzate

- Ricerca dei candidati
- Pianificazione e allocazione delle attività
- Monitoraggio dei dipendenti
- Valutazione delle prestazioni dei lavoratori
- Definizione dei livelli salariali
- Selezione dei dipendenti per promozioni o altre opportunità
- Avvio di procedure disciplinari o di licenziamento

Il ricorso dei datori di lavoro alle tecniche di sorveglianza digitale e di gestione algoritmica non è certo una novità. Sono già diversi anni, infatti, che le aziende tentano di aumentare il monitoraggio e il controllo dei lavoratori per accrescere la produzione e diminuire i costi. Se considerata in quest'ottica, l'introduzione di sistemi algoritmici sul posto di lavoro sembrerebbe la normale prosecuzione della gestione scientifica del 1900, ma con mezzi differenti.⁸

Tuttavia, oggi quella diversità di mezzi fa la differenza. I fornitori di software aziendali e per le risorse umane offrono opportunità di sorveglianza e controllo che sono molto più incisive e granulari rispetto al passato, come la continua registrazione delle pressioni dei tasti e dell'utilizzo del browser, l'acquisizione di schermate e il monitoraggio di social media, e-mail e chiamate. Inoltre, sul posto di lavoro si stanno diffondendo sempre più i sensori, dai dispositivi di tracciamento indossabili, ai software di riconoscimento facciale, ai sistemi in grado di tracciare i movimenti oculari. Infine, nell'interesse della salute e della forma fisica, i lavoratori partecipano anche all'automonitoraggio attraverso app per telefoni cellulari, i cui risultati possono essere condivisi e combinati con altre fonti di dati.⁹ Come mostra in particolare un vasto studio curato da Cracked Labs in Austria e Germania, questi software e sistemi algoritmici vengono anche offerti - e utilizzati - nell'UE.¹⁰

6 U. Huws, N. Spencer e M. Coates, 'The Platformisation of Work in Europe. Highlights from Research in 13 European Countries', FEPS, UNI Europa e la University of Hertfordshire, 2019; J. Berg, 'Protecting Workers in the Digital Age: Technology, Outsourcing and the Growing Precariousness of Work', SSRN (2019), su: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3413740

7 J. Adams-Prassl, 'What if your Boss was an Algorithm? Economic Incentives, Legal Challenges, and the Rise of Artificial Intelligence at Work', *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41(1) (2019).

8 L. Nurski, 'Algorithmic Management is the Past, Not the Future of Work', post del 6 maggio 2021 sul blog, Bruegel, su: <https://www.bruegel.org/2021/05/algorithmic-management-is-the-past-not-the-future-of-work/>

9 J. Bronowicka et al, 'Game that you Can't Win? Workplace Surveillance in Germany and Poland (Frankfurt (Oder): European University Viadrina, 2020), 7; A. Aloisi e E. Gramano, 'Artificial Intelligence is Watching you at Work: Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the EU Context', *Automation, Artificial Intelligence & Labor Law* 41(1) (2019).

10 Cracked Labs, 'Digital Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz. Von der Ausweitung betrieblicher Datenerfassung zum algorithmischen Management?' (settembre 2021).

RIQUADRO 2: Definizione di sistemi algoritmici

Quando si parla di sistemi di gestione algoritmica, questo documento li intende come "qualsiasi sistema, software o processo che utilizza i calcoli per agevolare o sostituire le decisioni dirigenziali o gli orientamenti che influiscono su opportunità, accesso, libertà, diritti e/o sicurezza dei lavoratori. I sistemi algoritmici possono implicare la previsione, la classificazione, l'ottimizzazione, l'individuazione e/o la raccomandazione".¹¹ In altre parole, non sono limitati a sistemi completamente automatizzati, né a mezzi tecnici specifici, come gli algoritmi di "autoapprendimento" ormai molto diffusi nel campo dell'intelligenza artificiale.

Inoltre, come hanno fatto presente gli storici della tecnologia, non si tratta soltanto del fatto che gli sviluppatori si concentrano su qualsiasi tecnologia sia più efficiente o più produttiva, per poi svilupparla, ma l'output di questi sviluppi è il risultato diretto delle relazioni sociali (di tipo gerarchico) esistenti sul luogo di lavoro.¹² Ad esempio, mentre un aumento della produttività costituisce in effetti un incentivo per i datori di lavoro per diffondere la tecnologia, l'espansione del potere manageriale sulla forza lavoro è parimenti intesa a ridurre i costi della manodopera. Come fa notare il professore statunitense di diritto Brishen Rogers, l'aumento della produttività dovrebbe essere accolto favorevolmente poiché innalza gli standard lavorativi, al contrario dell'aumento del potere manageriale che conduce spesso al risultato opposto.¹³

Ad esempio, nel Regno Unito della Rivoluzione industriale, i costruttori avevano compreso i vantaggi delle invenzioni che avrebbero contribuito a "bypassare le pratiche artigianali e i controlli per fiaccare la resistenza al cambiamento".¹⁴ La tecnologia era progettata per i datori di lavoro che volevano assumere i bambini al posto degli adulti, poiché costavano di meno ed erano più facili da controllare. Le possibilità di sorveglianza minuziosa fornite dai software nel luogo di lavoro, nonché la riduzione della percentuale di manodopera nell'economia,¹⁵ fanno pensare a dinamiche simili nell'odierna rivoluzione informatica. Ad esempio, **secondo un importante studio sul mercato della "people analytics" nell'UE, "la funzionalità del software è spesso orientata a ciò che è tecnicamente fattibile, il che spesso lascia spazio a profonde incursioni nei diritti dei lavoratori"**. Spesso le funzioni problematiche vengono attivate di default e le aziende devono disattivarle per utilizzare il sistema in un modo che sia conforme alla legge.¹⁶

11 La definizione è presa da R. Richardson, 'Defining and Demystifying Automated Decision Systems', *Maryland Law Review* 81 (in uscita nel 2022).

12 L. Winner, 'Do Artifacts Have Politics?', *Daedalus* 121 (1980).

13 B. Rogers, 'The Law and Political Economy of Workplace Technological Change', *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review* 55 (2021). Naturalmente, il fatto che una maggiore produttività si traduca o meno in migliori condizioni di lavoro dipende dal diritto del lavoro e dal potere contrattuale dei lavoratori.

14 J. Humphries, 'The lure of aggregates and the pitfalls of the patriarchal perspective: a critique of the high wage economy interpretation of the British industrial revolution', *Economic History Review* 66 (3) (2013), 710.

15 C. B. Frey, *The Technology Trap: Capital, Labor, and Power in the Age of Automation* (Princeton: Princeton University Press, 2019).

16 Cracked Labs, 75.

RIQUADRO 3: Tecnologia non è sinonimo di efficienza

Nel suo articolo "Do artifacts have politics?", Langdon Winner offre un esempio istruttivo del maggiore controllo dirigenziale quale incentivo all'automazione. Nel lontano 1880, il costruttore statunitense Cyrus McCormick spese 500.000 dollari per introdurre formatrici pneumatiche all'interno del proprio stabilimento. Le macchine, tuttavia, risultarono meno efficienti dei lavoratori, in quanto producevano un numero inferiore di pezzi fusi a un costo più elevato. Perché dunque vennero acquistate? Le macchine rendevano superflua la presenza di lavoratori qualificati, quegli stessi lavoratori che avevano aderito al sindacato con il quale la Cyrus McCormick era in conflitto.¹⁷ Oggi, si potrebbe pensare ai tentativi di Amazon di eludere i sindacati continuando a usare la tecnologia.

RIQUADRO 4: Il Panopticon call center

Nel 2021 l'operatore francese di servizi di call center francese Teleperformance, che ha un organico di 380.000 dipendenti, ha annunciato di voler installare delle web cam nelle abitazioni dei lavoratori per monitorare se stiano mangiando, guardando il telefono cellulare o se si alzino dalla scrivania. Le web cam dovrebbero essere connesse al sistema di intelligenza artificiale atto ad accertare in modo casuale eventuali violazioni dell'attività lavorativa. Qualora la rilevi, il sistema scatta automaticamente una foto e la invia alla dirigenza per l'adozione di un'azione correttiva.²⁰

2. Maggiore controllo: meno responsabilità: i rischi della gestione algoritmica

La raccolta dei dati sul posto di lavoro comporta rischi fondamentali per la privacy dei lavoratori. Ad esempio, i dati possono riferirsi ad aspetti intimi di una persona, come i dati biometrici, genetici e affettivi, e possono incidere sulla vita privata delle persone, come i ritmi del sonno.¹⁸ Inoltre, il monitoraggio dei dati GPS o attraverso i dispositivi indossabili, non solo rivela particolari intimi di una persona, ma rende facilmente labili i confini tra vita privata e vita professionale. **È stato dimostrato che la sorveglianza onnipresente dei lavoratori provoca stress, ansia e sfiducia nel luogo di lavoro.**¹⁹

Oltre agli immediati timori per la privacy correlati alla raccolta e alla conservazione di dati personali, si possono elencare altri rischi correlati alle modalità con cui i dati vengono utilizzati, e da chi. La vasta raccolta di dati provenienti da varie fonti consente ai dirigenti di ottenere dati continui e particolareggiati sulla produttività, sul comportamento e sulle caratteristiche personali dei lavoratori. Questi dati possono essere utilizzati per i sistemi algoritmici, dai diagrammi elementari dei processi decisionali ai complessi sistemi di machine Learning, all'automazione delle funzioni dirigenziali, a un maggiore controllo sulla forza lavoro.

Ad esempio, i datori di lavoro possono assegnare automaticamente il lavoro, monitorare le prestazioni dei singoli dipendenti e classificare i lavoratori in funzione di metriche semplificate (pacchi consegnati, ordini presi in carico, parole digitate, e-mail inviate). Qualsiasi scostamento rispetto alla media può essere osservato e portato all'attenzione dei lavoratori e dei dirigenti. Ciò può portare all'ottimizza-

17 L. Winner, 'Do Artifacts Have Politics?', *Daedalus* 1(109) (1980), 124–5.

18 Autoriteit Persoonsgegevens (Autorità olandese per la protezione dei dati), 'AP. Verwerking gezondheidsgegevens wearables door werkgevers mag niet' (8 marzo 2016), su: <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/nieuws/ap-verwerking-gezondheidsgegevens-wearables-door-werkgevers-mag-niet>

19 S. Sarpong e D. Rees, 'Assessing the Effects of 'Big Brother' in a Workplace: the case of WAST', *European Management Journal* 32(2) (2014), 216–22.

20 P. Walker, 'Call Centre Staff to be Monitored via Webcam for Home-Working "Infractions"', *The Guardian*, 26 marzo 2021, su: <https://www.theguardian.com/business/2021/mar/26/teleperformance-call-centre-staff-monitored-via-webcam-home-working-infractions>

zione dei lavoratori nell'ottica di tali metriche, ignorando al contempo regole e procedure in materia di sicurezza e minando l'etica e gli standard lavorativi professionali. Secondo le parole di un gruppo di studiosi, ciò può creare una "cultura organizzativa basata sui dati, incentrata eccessivamente sulla conformità e orientata al raggiungimento delle prestazioni, che lascia poco spazio all'autonomia e all'integrità morale".²¹

Via via che aumentano le forme di controllo da parte del datore di lavoro, si diffondono sempre più le strutture tradizionali di responsabilità. Attraverso la progettazione di sistemi di valutazione, il ricorso a giochi e a vari incentivi, i datori di lavoro possono incoraggiare le azioni dei lavoratori in un modo che risulterebbe efficace quanto le più tradizionali forme dirette di controllo, ma in maniera meno visibile. Quando la gestione è parzialmente o completamente automatizzata, i lavoratori incontrano maggiori difficoltà a comprendere le motivazioni alla base delle decisioni, e a contestarle. Questa è la famigerata "scatola nera" rappresentata da numerosi sistemi decisionali automatizzati.²²

Se qualcosa andasse storto con i sistemi algoritmici, potrebbe essere più difficile individuarne la causa e comprendere se si è trattato di dati errati, di pecche nella progettazione del sistema, di un errore dell'applicazione, o della decisione assunta dal manager di linea sulla base dell'output computazionale ricevuto. Inoltre, molti sistemi analitici sono sviluppati da grandi software house che rivendicano diritti di proprietà sul funzionamento dell'algoritmo, il che significa che sia i datori di lavoro che i dipendenti si trovano nell'impossibilità di vagliare le decisioni adottate e di verificare se il sistema rispetti il diritto del lavoro e le normative sulla protezione dei dati. Ciò è importante in quanto molti sistemi in apparenza neutrali non funzionano semplicemente come previsto e potrebbero condurre a risultati discriminatori.²³

Infine, mentre gli obiettivi espliciti legati all'introduzione dell'automazione e dei sistemi algoritmici sul posto di lavoro puntano ad aumentare l'efficienza, è noto che la diffusione della tecnologia può assolvere a una molteplicità di obiettivi. Oltre ai benaccetti aumenti di produttività, i datori di lavoro possono utilizzare la tecnologia per accrescere il loro potere sulla forza lavoro, abbassando così i costi della manodopera. Ciò è attuabile attraverso la dequalificazione e l'omogeneizzazione del lavoro, la sostituzione consapevole della manodopera altamente qualificata, e l'accrescimento dell'asimmetria di informazione tra lavoratori e dirigenza (sorveglianza). È ormai accertato che la digitalizzazione della forza lavoro stia in effetti riducendo i costi e degradando le condizioni della manodopera: dall'utilizzo senza mezze maniere della tecnologia da parte di Amazon, inteso a individuare e frustrare gli sforzi di sindacalizzazione, al sistema algoritmico di valutazione delle prestazioni dei lavoratori di Zalando, che ha disincentivato le valutazioni positive e le relative opportunità di promozione e aumento dei salari.²⁴

Naturalmente, nessuno di questi rischi deve concretizzarsi e l'uso assennato della tecnologia digitale sul posto di lavoro può avere degli aspetti positivi. In un'ottica allargata, i software di people analytics possono aiutare i lavoratori a concentrarsi e a strutturare meglio il loro lavoro, accrescendo così la loro produttività. I software in grado di contribuire al processo decisionale possono inoltre eliminare le distorsioni nei processi di assunzione, promozione e licenziamento dei dipendenti. I dispositivi indossabili possono contribuire a individuare i comportamenti a rischio e le situazioni di stress, sostenendo così le misure volte ad aumentare la sicurezza e la salute dei lavoratori. Il monitoraggio dei lavoratori può contribuire a tutelarli da reclami infondati da parte di clienti o della dirigenza. Infine, i datori di lavoro possono avere motivi legittimi per diffondere strumenti di monitoraggio, ad esempio per prevenire le frodi e altri illeciti, oppure per tutelare i dipendenti da eventuali molestie.

21 U. Leicht-Deobald et al, 'The Challenges of Algorithm-Based HR Decision-Making for Personal Integrity', *Journal of Business Ethics* 160 (2021), 386.

22 F. Pasquale, *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information* (London: Harvard University Press, 2021).

23 Per un elenco non esaustivo, si veda: <https://github.com/daviddao/awful-ai>

24 Si veda P. Staab e S. Geschke, 'Ratings als arbeitspolitisches Konfliktfeld. Das Beispiel Zalando', Studio 429, Hans Böckler Stiftung (2020).

Tuttavia, si può conseguire il potenziale positivo offerto dagli strumenti di monitoraggio e dai software di gestione algoritmica solo quando vengono rispettati i diritti dei lavoratori e quando essi possono avere voce in capitolo in merito ai tipi di tecnologia che vengono progettati e diffusi e alle condizioni relative al loro impiego. Pertanto, diventa importante trovare modi per aiutare i lavoratori a "negoziare con l'algoritmo", come ha affermato il professore di diritto del lavoro De Valerio.²⁵

25 V. De Stefano, 'Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection', *Comparative Labour Law & Policy* 41(1) (2019).

**PROTEGGERE I DATI,
CONTRIBUIRE
ALL'EMPOWERMENT
DEI LAVORATORI:
LE POTENZIALITÀ
DEL GDPR**

PROTEGGERE I DATI, CONTRIBUIRE ALL'EMPOWERMENT DEI LAVORATORI: LE POTENZIALITÀ DEL GDPR

Dal 2018 il Regolamento generale sulla protezione dei dati prevede una serie di disposizioni con efficacia orizzontale in merito al trattamento dei dati personali, compreso sul luogo di lavoro. La rilevanza di questo Regolamento è legata al fatto che molti sistemi algoritmici impiegati per la gestione del personale si basano sulla raccolta e sul trattamento dei dati personali dei lavoratori. Stabilendo delle norme giuridiche per la raccolta e l'uso dei dati personali dei lavoratori, il GDPR offre a questi ultimi uno strumento importante per modellare gli sviluppi tecnologici sul luogo di lavoro e riequilibrare le dinamiche di potere tra la dirigenza e le maestranze.

Il GDPR è particolarmente efficace, poiché contiene norme che non si limitano a tutelare la riservatezza dei lavoratori, ma riguardano un complesso più ampio di diritti fondamentali, nonché la profilazione e l'automazione del processo decisionale. Tale aspetto è importante se si considera che le norme di gestione che disciplinano le nuove tecnologie sul posto di lavoro variano notevolmente in Europa, e in alcuni Paesi e luoghi di lavoro esso potrebbe rappresentare lo strumento migliore a disposizione dei lavoratori. Tuttavia, prima che le norme sulla protezione dei dati possano svolgere appieno la loro funzione, occorre che siano precisate e applicate in maniera più efficace; i rappresentanti dei lavoratori possono svolgere un ruolo determinante a tal proposito.

3. Protezione dei dati dei lavoratori: mancanza di consapevolezza, mancanza di applicazione delle norme

Il Regolamento generale sulla protezione dei dati è entrato nel suo quarto anno di applicazione, ma il suo

significato e le sue potenzialità legate alla tutela e alla promozione degli interessi dei lavoratori restano ampiamente inesplorati. Sebbene il numero di ammende sia in lenta ascesa, con oltre 60 sanzioni pecuniarie nell'UE connesse direttamente all'occupazione,²⁶ da una serie di evidenze emerge una mancanza di consapevolezza tra i lavoratori in merito ai loro diritti, una mancanza di azione da parte dei sindacati e una scarsa applicazione della normativa da parte delle autorità preposte alla protezione dei dati.

In primo luogo, molti lavoratori sembrerebbero non essere consapevoli dei loro diritti in materia di riservatezza e protezione dei dati.²⁷ In un recente sondaggio condotto dalla Christian National Trade Union Federation nei Paesi Bassi, il 13 per cento degli intervistati ha affermato di essere monitorato mentre lavora da casa, la qual cosa è consentita solo in circostanze eccezionali e richiede sia una giustificazione sia l'approvazione del consiglio di fabbrica.²⁸ L'Autorità olandese per la protezione dei dati fa altresì presente che sono poche le denunce pervenute da parte dei lavoratori, il che, a suo avviso, potrebbe essere correlato alla mancata percezione, da parte dei lavoratori, della portata della sorveglianza.²⁹ In questo contesto, le connotazioni gerarchiche che si instaurano nella relazione tra datore di lavoro e dipendente potrebbero inoltre risultare determinanti.

In secondo luogo, vi è ragione di credere che i problemi in termini di inosservanza a mancata applicazione delle norme sulla protezione dei dati siano particolarmente evidenti nel luogo di lavoro. Una recente ricerca condotta in Polonia e Germania osserva che a volte i livelli di monitoraggio dei dipendenti dei call center "potrebbero essere ritenuti eccessivi". Lo studio sottolinea inoltre che il GDPR non ha

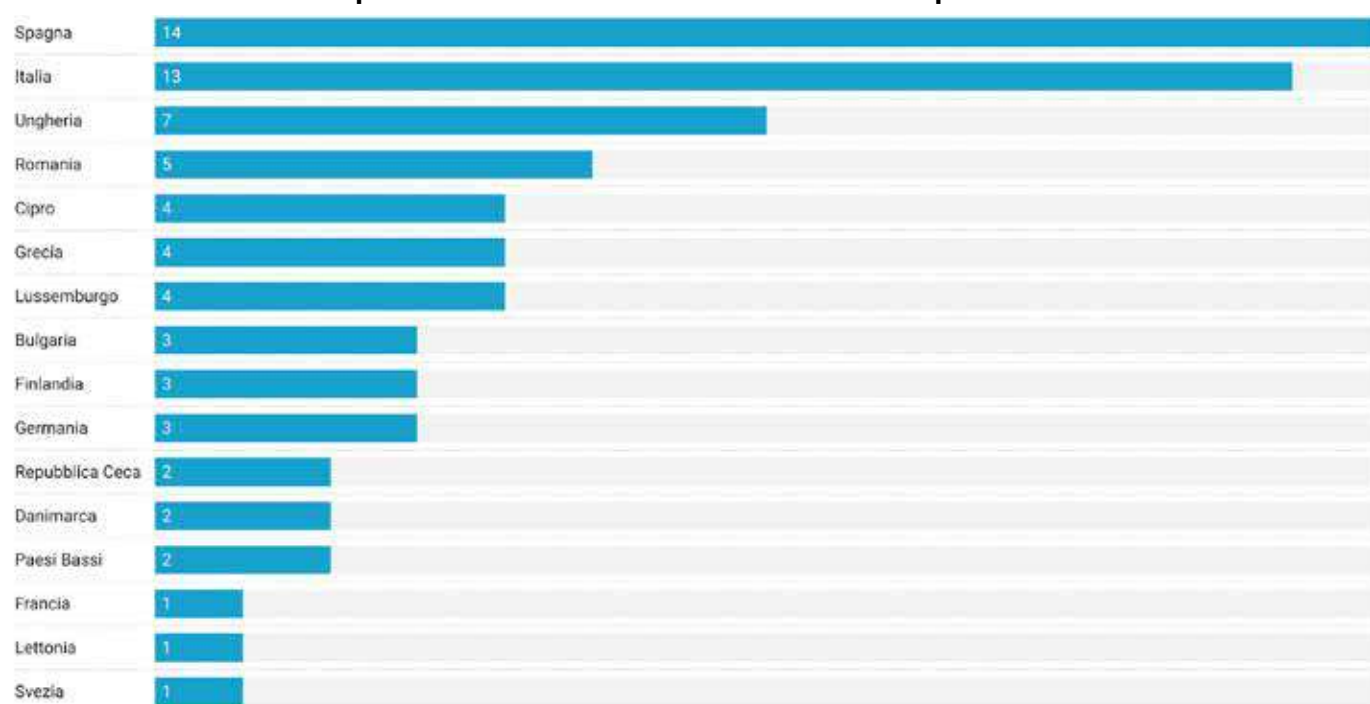
26 CMS, 'GDPR Enforcement Tracker', su: <https://www.enforcementtracker.com>. La banca dati intende raccogliere tutte le decisioni disponibili al pubblico sull'irrogazione di ammende da parte delle autorità preposte alla protezione dei dati. La banca dati non è completa, ma fornisce un'indicazione.

27 J. Bronowicka et al, 24.

28 CNV, 'Half miljoen thuiswerkers via software in de gaten gehouden', su: <https://www.cnv.nl/nieuws/half-miljoen-thuiswerkers-via-software-in-de-gaten-gehouden/>

29 NOS, "'Gluurapparaat' in trek door thuiswerken, vakbond bezorgd", su: <https://nos.nl/artikel/2375956-gluurapparaat-in-trek-door-thuiswerken-vakbonden-bezorgd>

Figura 2: Le ammende irrogate delle autorità europee preposte alla protezione dei dati per le violazioni del GDPR connesse all'occupazione



Questo grafico si basa su informazioni disponibili al pubblico raccolte dal GDPR Enforcement Tracker di CMS Law dall'entrata in vigore del GDPR nel 2018. Potrebbe non fornire un quadro completo, poiché le autorità preposte alla protezione dei dati non sono obbligate a pubblicare le decisioni coercitive. I casi successivi al 15 novembre 2021 non sono inclusi.

portato a un cambiamento strutturale del livello di monitoraggio dei dipendenti, per lo meno stando a quanto asserito dai lavoratori intervistati.³⁰ Dei 7500 lavoratori intervistati da Prospect Union nel Regno Unito, **il 48 per cento "non era sicuro" o "non era affatto sicuro" di essere stato informato sui dati personali raccolti dai datori di lavoro.**³¹ Sebbene ciò non costituisca una prova diretta di inosservanza, mette decisamente in discussione se il GDPR sia stato in grado di creare un livello di fiducia e trasparenza relativi al trattamento dei dati personali sul posto di lavoro.

Ciò dovrebbe offrire alle autorità preposte un motivo per prestare un'attenzione particolare alla protezione dei dati sul posto di lavoro. Essendo le principali istituzioni a cui è affidato il compito di garantire che le norme in materia di protezione dei dati siano

rispettate in tutta l'UE, ai sensi dell'[articolo 57](#) del GDPR esse sono obbligate a indagare, monitorare in maniera proattiva e assicurare l'applicazione delle norme sulla protezione dei dati. Inoltre, sono tenute a dare seguito a qualsiasi denuncia pervenuta, a meno che essa non risulti manifestamente infondata o eccessiva. Sfortunatamente, le autorità preposte alla protezione dei dati non stanno ottemperando agli obblighi di legge di cui sono state investite.

Secondo quanto riferito dal Comitato europeo per la protezione dei dati, che è l'organo di coordinamento tra le autorità europee preposte alla protezione dei dati, le esigenze di finanziamento di molte di esse non vengono soddisfatte. Alcune autorità riferiscono una sottodotazione vicina al 100 per cento.³² Inoltre, vi sono ampie disparità tra le dotazioni

³⁰ J. Bronowicka et al, 21, 39.

³¹ Prospect, 'Union Reveals that Half of Workers Don't Know What Data their Boss Collects About Them', 12 febbraio 2020, su: <https://prospect.org.uk/news/union-reveals-that-half-of-workers-dont-know-what-data-their-boss-collects-about-them/>

³² Comitato europeo per la protezione dei dati, 'First Overview on the Implementation of the GDPR and the Roles and Means of the National Supervisory Authorities', 26 febbraio 2019, 7, su: https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/LIBE/DV/2019/02-25/9_EDPB_report_EN.pdf

delle diverse autorità. Come segnalato di recente dall'Irish Council for Civil Liberties, le autorità tedesche preposte alla protezione dei dati rappresentano il 32 per cento dell'intera dotazione cumulata di tutte le autorità dell'UE preposte alla protezione dei dati. Al contempo, la **metà di tutte le autorità opera ancora con una dotazione pari a 5 milioni di EUR o (significativamente) meno.**³³ Ciò si traduce in lunghi ritardi nella gestione delle denunce, nonché in una mancanza di interventi di follow-up significativi e ammende. Per quanto l'incapacità da parte delle autorità preposte alla protezione dei dati nel trattare le denunce fondate costituisca un inadempimento dei propri obblighi perseguibile in sede giudiziaria, per far valere i propri diritti i denunciati non dovrebbero citare in giudizio quelle stesse autorità che dovrebbero tutelarli.

RIQUADRO 5: Le autorità preposte alla protezione dei dati e l'inadempimento dei propri obblighi

Nella sua relazione annuale del 2020, l'Autorità olandese per la protezione dei dati ammette di non avere risorse sufficienti a svolgere le proprie attività di vigilanza normativa, facendo notare di avere un arretrato di 1500 denunce, nonché ben 8300 soffiare inesprimibili. Cosa ancora più preoccupante, non è in grado di svolgere attività di vigilanza dei sistemi algoritmici che effettuano il trattamento dei dati personali. L'Autorità olandese è tra le agenzie dotate di maggiori risorse all'interno dell'UE.³⁴ Ciò significa che nei Paesi Bassi il passaggio a una gestione algoritmica sul luogo di lavoro resta privo di sorveglianza.

Inoltre, molte autorità preposte alla protezione dei dati sono ancora riluttanti a impiegare efficacemen-

te le loro scarse risorse in modo da massimizzarne l'impatto. Ad esempio, spesso non sono in grado di concentrarsi sulle grandi aziende che si fanno sistematicamente beffe delle regole.³⁵ Molte autorità preposte alla protezione dei dati sono altresì restie a far applicare le norme con risolutezza irrogando ingenti ammende. Ciò risulta essere particolarmente problematico quando il numero di casi oggetto di indagine è già molto ristretto. Infatti, quando sia la possibilità di essere scoperti che quella di ricevere un'ammenda considerevole sono in pratica limitate, le aziende sono scarsamente incentivate ad osservare le regole.

RIQUADRO 6: Le criticità dell'applicazione del GDPR. Un case study

Il sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti di Zalando, chiamato Zonar, ha incentivato il personale a fornire feedback costanti sui colleghi mediante un software. Questi riscontri sono stati trasformati in valutazioni individuali che determinerebbero le opportunità di promozione dei dipendenti, contribuirebbero all'aumento dei salari e potrebbero avere effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro.³⁶

Dopo un'indagine durata un intero anno, l'autorità di Berlino preposta alla protezione dei dati ha concluso che la raccolta e la conservazione dei dati personali violava il GDPR e che i "feedback sulle prestazioni a 360 gradi" potrebbero esercitare pressioni sui lavoratori attraverso una sorveglianza onnipotente. Ciò nonostante, non ha irrogato ammende a Zalando. Al contrario, ha suggerito al gigante del commercio elettronico come rendere il software conforme al GDPR.

33 J. Ryan e A. Toner, 'Europe's Enforcement Paralysis. ICCL's 2021 Report on the Enforcement Capacity of Data Protection Authorities', Irish Council for Civil Liberties, 2021.

34 Autoriteit persoonsgegevens, 'Jaarverslag 2020' (2021), 11–12, su: https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/ap_jaarverslag_2020.pdf

35 J. Nogueira, 'Governing Online Gatekeepers: Taking Power Seriously', FEPS, 2021, 29–30; Noyb, 'Luxemburg's Watchdog Refuses to Show its Teeth to US Companies', 25 gennaio, su <https://noyb.eu/en/luxemburgs-watchdog-refuses-show-its-teeth-us-companies>.

36 Per un'analisi approfondita del software Zonar di Zalando, si veda P. Staab e S. Geschke, 'Ratings als arbeitspolitisches Konfliktfeld. Das Beispiel Zalando', Studio 429, 2020, Hans Böckler Stiftung.

Questo caso esemplifica gli ostacoli in termini di protezione dei dati dei dipendenti. In primo luogo, l'autorità preposta alla protezione dei dati è intervenuta dopo un anno di perplessità espresse pubblicamente riguardo a Zonar. In secondo luogo, gli orientamenti forniti dall'autorità preposta alla protezione dei dati non erano pubblici bensì specifici per Zalando e, nonostante l'inosservanza del GDPR, non è stata inflitta alcuna ammenda. Ciò significa che non vi sono effetti in senso più ampio derivanti dal coinvolgimento dell'autorità preposta alla protezione dei dati, né sul piano pedagogico né su quello dissuasivo. Infine, i consigli di fabbrica (e i sindacati rappresentati al loro interno), ove esistenti nell'azienda, non sarebbero stati in grado di rilevare l'inosservanza del GDPR.

Infine, molte autorità preposte alla protezione dei dati non considerano il luogo di lavoro un ambito prioritario per le loro attività di applicazione delle norme. Un'analisi delle priorità strategiche e operative delle 12 autorità europee preposte alla protezione dei dati ha mostrato che soltanto tre includevano l'occupazione.³⁷ Inoltre, il **Comitato europeo per la protezione dei dati non menziona nemmeno una volta l'occupazione nel suo Programma di lavoro per il periodo 2021-2022**. Questo fatto è sconcertante, alla luce della digitalizzazione accelerata del luogo di lavoro stimolata dalla pandemia di coronavirus, che invece dovrebbe catapultare la protezione dei dati dei lavoratori in cima all'elenco delle priorità.

4. Per un ruolo attivista delle organizzazioni sindacali

Sebbene il GDPR si applichi espressamente ai dati dei lavoratori, l'interpretazione dei principi di prote-

zione dei dati sul luogo di lavoro è ancora in fase embrionale. Vi sono ancora numerose disposizioni che devono ancora essere interpretate e chiarite. Il Gruppo di lavoro "Articolo 29" (il predecessore del Comitato europeo per la protezione dei dati) fornì un'interpretazione nel 2017,³⁸ ma da allora ci sono stati ripetuti inviti a fornire orientamenti aggiuntivi in materia di riservatezza e di protezione dei dati sul luogo di lavoro.³⁹ Nel contesto della revisione 2020 del GDPR da parte della Commissione europea, le parti interessate hanno inoltre segnalato la necessità di fornire orientamenti supplementari circa il "campo di applicazione dei diritti dei soggetti interessati (anche nell'ambito dei rapporti di lavoro)".⁴⁰ Tali orientamenti contrasterebbero gli abusi ovvi, come i casi in cui i datori di lavoro usano le disposizioni del GDPR sulla protezione dei dati quale pretesto per non comunicare informazioni ai lavoratori e ai rappresentanti dei lavoratori.⁴¹

Secondo l'[articolo 88](#) del GDPR, gli Stati membri possono prevedere norme più specifiche, de iure o mediante contratti collettivi, per il trattamento dei dati personali dei lavoratori nell'ambito di un contesto lavorativo. Tuttavia, la maggior parte degli Stati membri non si è avvalsa di questa opportunità. Considerata in particolare la scarsa applicazione della normativa e l'insufficienza della giurisprudenza nel fornire interpretazioni autorevoli dei principi di protezione dei dati sul posto di lavoro, ciò si rivelerebbe di grande utilità.

Ciò nonostante, le organizzazioni sindacali e i rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale non devono attendere tale chiarimento attraverso norme nazionali specifiche o mediante contratti collettivi. Il GDPR contiene già articoli in grado di aiutare i lavoratori a far rispettare diritti specifici in materia di protezione dei dati, e ciò potrebbe inoltre offrire una tutela più ampia dei diritti fondamentali dei lavoratori in un luogo di lavoro digitalizzato dove la "people analytics" è pervasiva. Tuttavia, è ormai eviden-

37 C. Kress, R. Van Eijk e G. Zanfir-Fortuna, 'New Decade, New Priorities: A Summary of Twelve European Data Protection Authorities' Strategic and Operational Plans for 2020 and Beyond', Future of Privacy Forum, 12 maggio 2020, su: https://fpf.org/wp-content/uploads/2020/05/FPF_DPAstrategiesReport_05122020.pdf

38 Gruppo di lavoro "Articolo 29" per la tutela dei dati, Opinione 2/2017 sul trattamento dei dati sul luogo di lavoro, 8 giugno 2017.

39 F. Hendrickx, E. Gramano e D. Mangan, 'Privacy, Data Protection and the Digitalisation of Work: How Industrial Relations Can Implement a New Pillar', Kluwer Regulating for Globalization Blog, 26 giugno 2020, su: <http://regulatingforglobalization.com/2020/06/26/privacy-data-protection-and-the-digitalisation-of-work-how-industrial-relations-can-implement-a-new-pillar/>

40 Commissione europea, SWD (2020), 115.

41 S. Stolton, 'Employers Accused of Abusing EU Data Privacy Rules to Hinder Trade Unions', Euractiv, 19 marzo 2020.

te che le autorità preposte alla protezione dei dati da sole non sono effettivamente in grado di garantire che la legge sia rispettata nei luoghi di lavoro dell'Unione. Pertanto, le organizzazioni dei lavoratori dovrebbero accrescere il loro ruolo nell'effettiva applicazione delle disposizioni del GDPR. Ciò potrebbe costituire inoltre un importante trampolino per attribuire ai sindacati un ruolo di maggiore rilievo nel contesto di un più ampio dibattito sulla digitalizzazione del lavoro.

RIQUADRO 7: I data shop steward

Nel 1971 l'Iron and Metalworkers' Center in Norvegia incaricò il Norwegian Computing Center di studiare la nuova tecnologia digitale che veniva introdotta sul posto di lavoro. In seguito allo studio nacquero i cosiddetti "data shop steward", incaricati di esaminare le nuove tecnologie per conto dei sindacati e suggerire eventuali modifiche ai sistemi atte a salvaguardare gli interessi dei lavoratori.⁴² Da allora, le norme del lavoro in Norvegia prevedono la creazione di "data shop steward" nel settore privato e (fino a poco tempo fa) anche in quello pubblico.

In primo luogo, le organizzazioni sindacali, nonché i rappresentanti delle maestranze, possono partecipare ad azioni di sensibilizzazione e formazione sul luogo di lavoro. Essi dovrebbero inoltre investire in risorse che sviluppino rapporti di lavoro con il responsabile della protezione dei dati (se presente in azienda) e con l'autorità preposta alla protezione dei dati competente, per favorire una migliore applicazione della legge non solo dopo la presentazione delle denunce, ma anche prima. Le organizzazioni sindacali possono assumere un ruolo attivo nell'applicazione dei diritti sulla protezione dei dati. Ad esempio, l'[articolo 80\(1\)](#) del GDPR consente alle organizzazioni senza scopo di lucro, ivi compresi i sindacati, di rappresentare i lavoratori e di agire per loro conto nel presentare denunce presso le autorità preposte alla protezione dei dati, oppure di far valere il loro diritto a un ricorso giurisdizionale

effettivo. Ciò potrebbe offrire ai sindacati l'opportunità di sviluppare una presenza e un ruolo in un ambito che è di vitale importanza per le condizioni di lavoro dei lavoratori.

In secondo luogo, l'[articolo 80\(2\)](#) consente agli Stati membri di designare organizzazioni senza scopo di lucro, come i sindacati, affinché siano legittimate a presentare denunce presso le autorità preposte alla protezione dei dati nonché presso i titolari del trattamento qualora ritengano che i diritti degli interessati siano stati violati. Sfortunatamente, alcuni Stati membri non si sono avvalsi della possibilità di nominare sindacati, organizzazioni dei consumatori e altre organizzazioni della società civile affinché tali istanze siano portate avanti.

RIQUADRO 8: Applicazione collettiva del GDPR

Le norme francesi di attuazione del GDPR consentono alle organizzazioni sindacali di avviare una "class action relativa ai dati" se il trattamento dei dati personali lede gli interessi dei singoli che queste organizzazioni sono chiamate a difendere. Questa base normativa può rappresentare un modello da seguire per altri Stati membri.

5. Gli obiettivi di più facile portata: le principali disposizioni del GDPR per l'empowerment dei lavoratori

5.1 Il fondamento normativo per il trattamento dei dati personali

Il GDPR consente il trattamento dei dati personali solo in presenza di una base giuridica esplicita. Nell'economia online le aziende si basano spesso sul consenso degli utenti. Tuttavia, giacché quella tra datore di lavoro e lavoratore è un rapporto di tipo gerarchico, i dipendenti normalmente non possono soddisfare la definizione di consenso fornita dal GDPR, che richiede "qualsiasi manifestazione di volontà libera, specifica, informata e inequivocabile

42 D. F. Noble, 'Social Choice in Machine Design: The Case of Automatically Controlled Machine Tools', a cura di D. Preece, I. McLoughlin e P. Dawson, *Technology, Organizations and Innovation: Critical Perspectives on Business and Management. Volume 1: The early debates* (Londra: Routledge, 2000), 395.

dell'interessato". Il Gruppo di lavoro "Articolo 29" ha affermato che "i dipendenti non sono quasi mai in grado di accordare liberamente, negare o revocare il proprio consenso, considerato il rapporto di dipendenza che si instaura tra dipendente e datore di lavoro. Dato lo squilibrio di potere, i dipendenti possono solo accordare il proprio libero consenso in circostanze eccezionali".⁴³ Inoltre, il consenso deve essere una manifestazione specifica e informata delle volontà del dipendente. Ciò significa che le impostazioni predefinite sui dispositivi o sul software installato non possono soddisfare tale requisito.

In alternativa, i datori di lavoro potrebbero giustificare il trattamento dei dati personali dei lavoratori come necessario per il perseguimento di un legittimo interesse. Ciò potrebbe, ad esempio, implicare il monitoraggio dei dipendenti per salvaguardarne la sicurezza, proteggere le risorse aziendali e gestire la produttività sul luogo di lavoro. Tuttavia, ciò dovrebbe essere sempre raffrontato con i diritti fondamentali dei dipendenti: essi possono ragionevolmente aspettarsi di essere sorvegliati? I tribunali tedeschi hanno stabilito di no, a causa dell'installazione segreta dei cosiddetti keylogger.⁴⁴

In ogni caso, quando i datori di lavoro intendono effettuare il trattamento dei dati dei dipendenti perse-

guendo un legittimo interesse, essi devono comunque osservare i principi generali di minimizzazione dei dati, proporzionalità e trasparenza. Quest'ultimo punto è spesso trascurato: i datori di lavoro dovrebbero sempre informare i lavoratori in merito alla natura, al contesto e agli obiettivi di qualsiasi trattamento dei propri dati personali.

Considerata la rapida adozione dei software di monitoraggio sul luogo di lavoro in grado di elaborare i dati personali dei dipendenti - la qual cosa non può giuridicamente avvenire basandosi semplicemente sul consenso fornito - i lavoratori, e in particolar modo i loro rappresentanti, hanno l'opportunità di contestare queste pratiche e di coinvolgere la dirigenza in una discussione sugli obiettivi, sulla proporzionalità e sulle modalità dei sistemi che si basano sul trattamento dei dati personali dei lavoratori.

5.2 Valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati

A norma dell'[articolo 35](#) del GDPR, i datori di lavoro devono condurre una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati prima di implementare tecnologie digitali che implicano il trattamento dei dati personali e che sono suscettibili di presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà dei dipendenti.⁴⁶ Il significato da attribuire alla nozione di rischio elevato è stato chiarito dal Gruppo di lavoro "Articolo 29" e le singole autorità preposte alla protezione dei dati hanno inoltre elencato situazioni in cui risulta necessaria la valutazione d'impatto. Queste includono "la valutazione o l'assegnazione di un punteggio", il coinvolgimento di soggetti vulnerabili - che dovrebbero includere i dipendenti - e il monitoraggio sistematico. Nel complesso, sarebbe come dire che praticamente qualsiasi sistema che monitora e/o valuta le prestazioni dei lavoratori dovrebbe essere esonerato, specialmente se questi sistemi comportano l'assunzione di decisioni automatizzate.

RIQUADRO 9: Basi giuridiche del trattamento dei dati dei lavoratori

I datori di lavoro non possono normalmente basarsi sul consenso dei lavoratori per l'introduzione della sorveglianza. La base giuridica manifesta è rappresentata dal legittimo interesse del datore di lavoro, che richiede un'attenta conciliazione con i diritti fondamentali dei lavoratori e che deve essere necessario, proporzionato e trasparente. Pertanto, la sorveglianza indiscriminata dei dipendenti è sempre illegale ai sensi del GDPR.⁴⁵

⁴³ Gruppo di lavoro "Articolo 29" (2017); si veda anche il considerando 41 del GDPR.

⁴⁴ Bundesarbeitsgericht, 27 luglio 2017, 2 AZR 681/16.

⁴⁵ Le altre eccezioni, come l'osservanza degli obblighi legali (il versamento delle imposte) o l'esecuzione di un contratto (il calcolo della retribuzione dei dipendenti), sono ristrette e non sono messe normalmente in discussione.

⁴⁶ Inoltre, queste valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati dovrebbero essere rivalutate periodicamente, la qual cosa è particolarmente importante alla luce delle applicazioni di apprendimento automatico, il cui funzionamento può cambiare nel tempo. Si veda il Gruppo di lavoro "Articolo 29" (2017) WP 248, 4 aprile 2017, 19, su: <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/611236/en>.

Tabella 1: Articolo 35 del GDPR: esempi di trattamento dei dati che secondo le autorità preposte alla protezione dei dati richiedono una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA)

Paese	Attività	Esempio
NL	Valutazione delle prestazioni	Valutazione sistematica e approfondita delle persone, ad esempio il rendimento lavorativo dei dipendenti
IT	Monitoraggio a distanza	Trattamento nell'ambito del rapporto di lavoro mediante sistemi tecnologici (videosorveglianza, geo localizzazione) che consente il monitoraggio a distanza delle attività dei dipendenti
FR	Gestione delle risorse umane	Definizione del profilo degli individui per finalità di gestione delle risorse umane

Una volta stabilita la necessità di una valutazione d'impatto, il GDPR richiede che il "titolare del trattamento" (il datore di lavoro) senta il parere degli interessati o dei loro rappresentanti, *se del caso*. Dato che il GDPR è più rigoroso quando si tratta di trattamento nei rapporti di lavoro, si può affermare che anche l'[articolo 35](#) debba essere interpretato in maniera restrittiva. Ciò significa che i datori di lavoro sono obbligati a consultare i dipendenti quando effettuano una valutazione d'impatto per le attività di trattamento dei dati che riguardano i lavoratori.

L'Information Commissioner's Office britannico è concorde sul fatto che i titolari del trattamento debbano "consultare i singoli (o dei loro rappresentanti) e documentare i loro pareri a meno che non vi sia un motivo legittimo per non farlo" (che dovrebbe essere documentato e spiegato).⁴⁷ Naturalmente, in alcuni Stati membri come la Germania, le leggi sul lavoro obbligano già i datori di lavoro a consultare i rappresentanti dei lavoratori per le valutazioni

d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA), ma ciò non avviene in tutti gli Stati dell'UE.

Il coinvolgimento dei dipendenti o dei rappresentanti può contribuire ad accrescere la rilevanza delle valutazioni d'impatto. La ricerca ha identificato che le valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati rischiano facilmente di trasformarsi in esercizi di conformità astratti che sottraggono le organizzazioni dall'onere di responsabilità, anziché portare alla riduzione dei rischi per gli interessati (i lavoratori) e a prodotti ancor meno lesivi della privacy.⁴⁸ Facendo emergere le opinioni dei lavoratori, si può tenere maggiormente conto degli effetti avversi sui loro diritti fondamentali (non solo sulla riservatezza).

⁴⁷ Information Commissioner's Office, 'How Do We Do a DPIA?', su: <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/data-protection-impact-assessments-dpias/how-do-we-do-a-dpia/#how7>

⁴⁸ F. Ferra, I. Wagner, E. Boiten et al, 'Challenges in Assessing Privacy Impact: Tales from the Front Lines', *Security and Privacy* 3(2) (2020).

RIQUADRO 10: Valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati

La dirigenza dovrebbe consultare la forza lavoro quando conduce le valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati. Ciò non soltanto garantirà il rispetto delle norme, ma migliorerà anche la rilevanza della valutazione e l'attenzione posta sulla tutela dei diritti dei lavoratori.

5.3 Profilazione, processo decisionale automatizzato e GDPR

Quando i dati personali dei lavoratori vengono usati per analizzare o prevedere il loro comportamento, gli interessi e le prestazioni lavorative, questa attività viene chiamata profilazione. Sulla base di questi profili, i sistemi algoritmici possono inoltre prendere decisioni riguardanti i lavoratori, ad esempio sull'orario di lavoro, salari e promozioni. Il GDPR prevede diritti e clausole di protezione contro queste pratiche, ad esempio aumentando la trasparenza e consentendo ai lavoratori di richiedere una valutazione umana anziché automatizzata.

I diritti previsti dal GDPR (e dal suo predecessore) nei confronti della profilazione e del processo decisionale automatizzato sono stati a malapena invocati e non hanno sortito un effetto pratico sullo sviluppo dei sistemi di informazione. Alcuni lo attribuiscono alla complessità delle disposizioni.⁴⁹ Per quanto ciò possa essere vero, da un'accurata lettura delle disposizioni pertinenti emerge che i lavoratori e i loro rappresentanti possono basarsi solo sul GDPR per ricevere informazioni sulle decisioni algoritmiche che li riguardano, e di conseguenza per limitarne l'uso.

La principale disposizione sul processo decisionale automatizzato è rappresentata dall'[articolo 22](#), che accorda ai lavoratori il diritto di non essere

sottoposti a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che incida significativamente sulla loro persona. Sebbene le disposizioni menzionino un diritto, esso è visto maggiormente come un divieto, che si iscrive meglio nel contesto dell'obiettivo generale del GDPR (il rafforzamento della protezione dei dati personali). Questa lettura coincide anche con il [considerando 71](#), in cui si afferma che "il processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione, deve essere consentito se ciò è espressamente previsto dalla legge, o se è necessario per la conclusione o l'esecuzione di un contratto, o se l'interessato ha espresso il proprio consenso esplicito". Sarebbe come dire che, in assenza di tali fondamenti, dovrebbe essere vietato. Ciò è coerente anche con gli orientamenti forniti dal Gruppo di lavoro "Articolo 29".⁵⁰

RIQUADRO 11: L'articolo 22(1) del GDPR sul processo decisionale automatizzato

"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".

L'eccezione che consente l'automazione del processo decisionale per l'esecuzione di un contratto prevede la condizione della "necessità". In pratica, significa che non dev'esserci un altro modo per eseguire il contratto. Un'interpretazione ragionevole indicherebbe che le decisioni riguardanti le promozioni, i bonus e in particolare i licenziamenti non possono mai essere prese in modo automatizzato, poiché la loro portata non sarebbe mai tale da rendere impossibile l'intervento umano.⁵¹ Questa visione è altresì in linea con l'approccio più ampio dell'UE nei confronti dell'intelligenza artificiale, che richiede che sia l'uomo ad avere il controllo.

49 L. A. Bygrave, 'Minding the Machine v2.0: The EU General Data Protection Regulation and Automated Decision Making', Università di Oslo, Facoltà di giurisprudenza, Serie di documenti di ricerca sugli studi giuridici n. 2019-01, 2019, 3-4.

50 Gruppo di lavoro "Articolo 29", 'Linee guida sul processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche e sulla profilazione ai fini del regolamento 2016/679', 2017, 19.

51 A. Todolí-Signes, 'Algorithms, Artificial Intelligence and Automated Decisions Concerning Workers and the Risks of Discrimination: The Necessary Collective Governance of Data Protection', ETUI, 2019, 7-8.

Indubbiamente, alcuni hanno interpretato l'[articolo 22](#) come applicabile soltanto ai sistemi completamente automatizzati. Questa interpretazione escluderebbe tutti i sistemi che forniscono un "supporto decisionale" o in cui all'interno del circuito interviene ancora l'uomo, per quanto pretestuoso possa essere tale ruolo.⁵² Ciò condurrebbe a risultati assurdi poiché lascerebbe i lavoratori indifesi nei confronti di alcuni dei sistemi di gestione delle prestazioni dei dipendenti più automatizzati, come il sistema ADAPT di Amazon. Questo sistema fa sì che le persone siano licenziate in maniera quasi automatica dopo un certo numero di avvisi generati automati-

camente dal sistema. In realtà, molti studiosi giuridici si oppongono a questa interpretazione letterale restrittiva.⁵³

Figura 3: ADAPT, il software per la misurazione delle prestazioni di Amazon⁵⁴
*"Ci si aspetta che il dipendente soddisfi al 100% le aspettative in termini di produttività".
 Si noti che se un dipendente riceve una seconda lettera di richiamo o un totale di 6 note negative documentate nell'arco di 12 mesi, il rapporto di lavoro sarà risolto".*

Andamento delle prestazioni. A seguire riportiamo un riepilogo delle performance del dipendente negli ultimi mesi.

Inizio periodo	Conteggio unitario	Ore lavorate	Unità per ora	% rispetto all'obiettivo	% rispetto alla curva	Esoneri
1° maggio 2019, 5:00:00	5038	16	324	82,23	82,23	NO
24 aprile 2019, 5:00:00	1759	5	348	87,9	87,9	Sì
17 aprile 2019, 5:00:00	0	0	0	0	0	Sì
10 aprile 2019, 5:00:00	1856	6	317	80,47	80,47	Sì
03 aprile 2019, 5:00:00	4272	12	347	88,28	88,28	Sì
27 marzo 2019, 5:00:00	0	0	0	0	0	Sì

52 S. Wachter, B. Mittelstadt e L. Floridi, 'Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation', *International Data Privacy Law* 7(2) (2017).

53 M. Veale e L. Edwards, 'Clarity, Surprises, and Further Questions in the Article 29 Working Party Draft Guidance on Automated Decision-Making and Profiling', *Computer Law & Security Review* 34(2) (2018); A. D. Selbst e J. Powles, 'Meaningful Information and the Right to Explanation', *International Data Privacy Law* 7(4) (2017).

54 Strumento di valutazione delle prestazioni ADAPT di Amazon, valutazione del dipendente Parker Knight, consultabile su <https://www.revealnews.org/wp-content/uploads/2019/11/Parker-Knight-productivity-report.pdf>. Vedere anche: Will Evans, 'Ruthless Quotas at Amazon Are Maiming Employees', *The Atlantic*, 5 dicembre (2019). <https://www.theatlantic.com/technology/archive/2019/11/amazon-warehouse-reports-show-worker-injuries/602530/>.

Come sostiene in modo convincente Todolí-Signes, quando gli algoritmi "prendono" una decisione e un operatore umano semplicemente la *aplica*, ciò ricadrebbe comunque nella tutela prevista dall'[articolo 22](#). Più in generale, lo studioso sostiene che il processo decisionale completamente automatizzato non esiste. Gli algoritmi non possiedono una volontà: sono gli umani a prendere le decisioni, programmando l'algoritmo o applicandone i risultati. Dal momento che l'intervento umano è sempre necessario, non significa che questo intervento impedirebbe ai lavoratori di basarsi sulle tutele concesse dall'[articolo 22](#), in quanto non sarebbero quindi mai applicabili.⁵⁵ Questa interpretazione è suffragata anche dagli esperti informatici e di IA.⁵⁶

Per quanto riguarda la trasparenza, i lavoratori hanno il diritto di sapere quale processo decisionale (in tutto o in parte) automatizzato sta svolgendo un ruolo nel loro lavoro, il diritto a informazioni significative sull'algoritmo in questione (parametri, coefficiente di ponderazione) nonché il diritto a essere informati sulle conseguenze del processo. Questo scaturisce dagli [articoli 22\(3\)](#), [13\(2\)\(f\)](#) e [14\(2\)\(g\)](#), in combinato disposto con il principio generale della trasparenza del trattamento.

È altresì vero che Wachter et al negano l'esistenza di un diritto a una spiegazione specifica, una volta raccolte le informazioni, sui motivi per cui è stata adottata una decisione.⁵⁷ Tuttavia, il [considerando 71](#) rammenta che la profilazione e il processo decisionale automatizzato dovrebbero essere subordinati a garanzie adeguate, che dovrebbero comprendere la *specifica* informazione all'interessato [...], il diritto di esprimere la propria opinione, di ottenere *una spiegazione della decisione maturata dopo* tale valu-

tazione e di contestare la decisione. Ciò suffraga anche il diritto a una spiegazione specifica, una volta adottata una decisione.

Questa interpretazione è inoltre perfettamente in linea con la finalità della disposizione, che mira ad aiutare gli individui a rilevare e contestare le decisioni inique e discriminatorie che li riguardano. Ciò sarebbe difficilmente attuabile qualora ai datori di lavoro venisse chiesto di fornire le spiegazioni più generiche sul funzionamento di un algoritmo e non consentirebbe ai lavoratori di comprendere, ad esempio, il rigetto di una candidatura o i motivi di un licenziamento. Ad ogni modo, secondo gli orientamenti del Gruppo di lavoro "Articolo 29", la spiegazione delle decisioni automatizzate dovrebbe essere sufficientemente comprensibile.⁵⁸ In generale, la nozione di diritto a una spiegazione è stata sostenuta da una serie di studiosi.⁵⁹

55 A. Todolí-Signes, 'Algorithms, Artificial Intelligence and Automated Decisions Concerning Workers and the Risks of Discrimination: The Necessary Collective Governance of Data Protection', ETUI, 2019, 7–8.

56 J. Bryson, 'The Past Decade and Future of AI's Impact on Society', in *Towards a New Enlightenment? A Transcendent Decade* (Madrid, BBVA, 2018).

57 Wachter, Mittelstadt e Floridi, 'Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation', 92.

58 Gruppo di lavoro "Articolo 29", 'Linee guida sul processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche e sulla profilazione ai fini del regolamento 2016/679', 2017, 25.

59 A.D. Selbst e J. Powles, 'Meaningful Information and the Right to Explanation', *International Data Privacy Law* 7(4) (2017); Lee A. Bygrave, 'Article 22', in C. Kuner, L. A. Bygrave e C. Docksey, *Commentary on the EU General Data Protection Regulation* (Oxford: Oxford University Press, 2019); I. Mendoza e L. A. Bygrave, 'The Right Not to be Subject to Automated Decisions Based On Profiling', in T. Synodinou, P. Jougoux, C. Markou e T. Prastitou, *EU Internet Law: Regulation and Enforcement* (Springer, 2017), 77–98.

RIQUADRO 12: Il GDPR e il diritto a una spiegazione

Nell'ambito di una recente controversia insorta tra i lavoratori e il servizio di prenotazione taxi Ola, il Tribunale distrettuale di Amsterdam ha constatato che l'azienda dovrebbe fornire una spiegazione ai dipendenti circa la logica e i criteri alla base di un sistema decisionale automatizzato che potrebbe irrogare sanzioni pecuniarie ai tassisti. La Corte ha peraltro affermato che i lavoratori dovrebbero essere in grado di richiedere una valutazione umana anziché una decisione completamente automatizzata. Sebbene possa ancora essere ribaltata, la sentenza suggerisce che il GDPR può offrire ai lavoratori una boccata d'ossigeno che vada oltre le preoccupazioni in materia di dati personali, e che il GDPR può in effetti contenere un diritto a una spiegazione in caso di decisioni "completamente" automatizzate.⁶⁰

I limiti fissati dal GDPR per la raccolta dei dati personali, uniti ai requisiti di informazione e consultazione dei lavoratori, compresa l'analisi e l'uso dei dati personali per il processo decisionale, lasciano già un margine significativo per garantire che i lavoratori vengano ascoltati e consultati durante l'implementazione della tecnologia digitale nel luogo di lavoro.

⁶⁰ Rechtbank Amsterdam, Uitspraak 11-3-2021, c/13/689705.

L'AMBIENTE DI LAVORO DIGITALIZZATO: DALLA PROTEZIONE DEI DATI ALLA GOVERNANCE DEI DATI

L'AMBIENTE DI LAVORO DIGITALIZZATO: DALLA PROTEZIONE DEI DATI ALLA GOVERNANCE DEI DATI

6. Dinanzi a una molteplicità di dati, la governance dovrebbe essere collettiva

Il Regolamento generale sulla protezione dei dati è prevalentemente incentrato sulla protezione dei dati personali. Tuttavia, un numero crescente di autori sottolinea che l'attenzione posta sugli individui non è sufficiente in un'epoca di big data per i motivi di natura pratica, economica e concettuale che verranno esposti di seguito.

In primo luogo, dal punto di vista concettuale, i dati sono raramente rilevanti per un solo individuo. Quando qualcuno decide di condividere informazioni sul proprio DNA, questo coinvolge anche i suoi consanguinei, sebbene essi non abbiano voce in capitolo. Analogamente, i dati forniti da un singolo individuo (e-mail, dati sulla posizione, registrazioni vocali, tracciamento delle prestazioni) influenzeranno spesso i collaboratori.

Pertanto, non è sufficiente guardare ai dati di governance unicamente attraverso il prisma dell'individuo e della relazione verticale tra il soggetto i cui dati sono sottoposti a trattamento e la persona (giuridica) che effettua il trattamento. Come spiega S. Viljoen, la produzione di dati spesso riguarda "relazioni orizzontali" in cui le informazioni sulle caratteristiche personali o sull'ubicazione di una persona possono coinvolgere altri che condividono caratteristiche simili.⁶¹ Ciò richiede forme collettive di governance dei dati, sia per gestire i rischi sia per conseguire le potenzialità della raccolta e dell'analisi dei dati (personali).

In secondo luogo, i fattori economici della produzione di dati sono inoltre incentrati sull'aggregato e non sul singolo. L'incentivo principale per la raccolta dei dati personali è stabilire collegamenti tra gli individui e creare profili per prevedere e modificare il comportamento di gruppi di persone. Queste tecniche sono state sperimentate nel settore pubblicitario (pubblicità comportamentale) ma si stanno diffondendo nell'economia e nella società. Basandosi su grandi collezioni di dati personali, le aziende creano profili su gruppi di persone. Sebbene questi profili possano includere caratteristiche che sono familiari e tutelate dalla normativa contro la discriminazione, come l'età, il sesso e la razza, vi sono centinaia di variabili che non vengono considerate nell'ambito di questa legge e che non sono intuitive e risultano pertanto difficili da rilevare o comprendere dai diretti interessati.⁶²

In terzo luogo, l'uso dei dati per creare profili su gruppi di persone potrebbe non essere facilmente collegabile ai dati personali sui quali essi vengono creati, in ragione della portata e dell'uso di dati anonimizzati. Per questo motivo, i diretti interessati hanno difficoltà a basarsi sul GDPR.⁶³ Peraltro, sebbene il GDPR contenga un diritto a ricevere spiegazioni in merito alle decisioni algoritmiche che sortiscono effetti importanti, non esiste un "diritto alle conclusioni ragionevoli". Le persone interessate dalle decisioni algoritmiche non dispongono dei mezzi pratici per assicurarsi che queste decisioni si basino su conclusioni ragionevoli.⁶⁴

61 S. Viljoen (prossima pubblicazione), 'Democratic Data: A Relational Theory For Data Governance', *Yale Law Journal*.

62 La Commissione europea ha presentato proposte legislative per affrontare alcune di queste questioni, si veda: 'Legge sui mercati digitali', COM/2020/842 definitivo e 'Legge sui servizi digitali', COM/2020/825 definitivo.

63 A. Mantelero, 'Personal Data for Decisional Purposes in the Age of Analytics: From an Individual to a Collective Dimension of Data Protection', *Computer Law & Security Review* 32 (2017), 238–55.

64 S. Wachter e B. Mittelstadt, 'A Right to Reasonable Inferences: Re-thinking Data Protection Law in the Age of Big Data and AI', *Columbia Business Law Review* 2 (2019), 12.

Naturalmente, le asimmetrie a livello informativo e di potere che oggi caratterizzano l'economia digitale sono ben note e più accentuate nell'ambito dei rapporti gerarchici tra la dirigenza e i lavoratori. Per affrontare questi squilibri, i Paesi europei hanno posto in essere, da molti anni, un elaborato sistema di governance collettiva, in cui istituzioni quali sindacati e consigli di fabbrica garantiscono che i lavoratori vengano rappresentati a livello collettivo, ricevano informazioni e influenzino attivamente le decisioni prese dalla dirigenza.

Sebbene assistiamo al tentativo di esportare questi sistemi collettivi dal mondo del lavoro alle questioni concernenti i consumatori nell'economia digitale, come l'iniziativa affinché i "sindacati dei dati" contrattino con i like di Facebook,⁶⁵ resta da stabilire quanto essi siano efficaci nel plasmare la digitalizzazione del luogo di lavoro stesso. Il GDPR non consente alle organizzazioni sindacali e ai rappresentanti dei lavoratori di intervenire sulle questioni in materia di dati personali, sia in termini espliciti nell'articolo 88 - che richiama misure specifiche in materia di dati da prevedere mediante contratti collettivi - sia in termini impliciti, menzionando il fatto che il consenso individuale non costituisce di norma un motivo valido per il trattamento dei dati dei lavoratori, in quanto il consenso di questi ultimi non può essere liberamente fornito per via del rapporto di lavoro di tipo gerarchico.

7. Soluzioni collettive: diritti di informazione e cogestione

Le norme del diritto del lavoro riguardanti i diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori, dal livello europeo fino ad arrivare alla singola azienda, forniscono esattamente alcuni dei meccanismi collettivi che consentirebbero ai lavoratori di influenzare la direzione di una tecnologia secondo modalità non attualmente previste dalla normativa in materia di protezione dei dati. Essi rappresentano i migliori

strumenti di cui si dispone per garantire ai responsabili della digitalizzazione un aumento della produttività e condizioni lavorative migliori. Detto ciò, il livello di protezione sul piano pratico e l'influenza esercitata dai lavoratori a livello collettivo varia sensibilmente in Europa, per una serie di motivi.

7.1 La rappresentanza dei lavoratori in seno all'impresa

In primo luogo, la rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale attraverso i consigli di fabbrica è altamente sviluppata in Paesi come la Germania, in cui tali consigli possono essere consultati in merito a qualsiasi nuova tecnologia nel luogo di lavoro. In molti Paesi dell'Europa meridionale e orientale invece i consigli di fabbrica sono meno diffusi e, laddove esistenti, spesso hanno pochi diritti limitati alla ricezione di informazioni dopo che le decisioni sono state adottate. Mentre Paesi come Germania, Francia e Repubblica Ceca prevedono la rappresentanza dei lavoratori in seno al Consiglio di Amministrazione delle aziende più grandi, questo non accade ad esempio nei Paesi Baltici e assente in aziende del settore privato di molti altri Paesi europei, tra cui Italia, Spagna e Portogallo.⁶⁶

Tuttavia, anche in Germania, la realtà è che molte aziende non dispongono di strutture di partecipazione e cogestione. **Ad esempio, nel 2019 in Germania, uno dei Paesi UE dove si riscontra il maggiore sviluppo del quadro giuridico e della prassi, meno del 40 per cento dei dipendenti lavorava in un'azienda dove era stato costituito un consiglio di fabbrica.**⁶⁷ Soprattutto le aziende più piccole spesso non dispongono di strutture per la partecipazione dei lavoratori. Ciò rappresenta un problema, in quanto le PMI specialmente corrono il rischio di adottare software per la gestione dei dipendenti disponibili in commercio che sono privi delle necessarie tutele. Un simile rischio mette in discussione l'obiettivo politico ufficiale dell'UE di garantire la rapida digitalizzazione delle PMI in Europa.⁶⁸

65 Si veda, ad esempio, l'iniziativa olandese per creare un'unione dei dati volta a negoziare collettivamente con Facebook e Google riguardo alle loro politiche sui dati degli utenti, su: <https://thedataunion.eu>

66 Si veda la banca dati dell'ETUI sulle questioni in materia di partecipazione dei lavoratori in Europa, su: <https://www.worker-participation.eu>

67 Nell'ex Germania occidentale solo il 41 per cento dei dipendenti lavorava in un'azienda dove era stato costituito un consiglio di fabbrica (aziende con 5 o più dipendenti), mentre nell'ex Germania orientale la percentuale era inferiore, pari al 36 per cento dei dipendenti. Si veda P. Ellguth, 'Ost- und Westdeutschland nähern sich bei der Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung an', IAB-FORUM, 13 maggio 2020, su: <https://www.iab-forum.de/ost-und-westdeutschland-naehern-sich-bei-der-reichweite-der-betrieblichen-mitbestimmung-an/>

68 Si veda Commissione europea, 'Bussola per il digitale 2030' (2021), COM/2021/118 definitivo.

RIQUADRO 13: I consigli di fabbrica in Germania

Persino in Germania, un precursore nel campo dei diritti di partecipazione dei lavoratori, meno del 40 per cento delle aziende con più di 5 dipendenti è dotata di consigli fabbrica con livelli variabili di capacità. Ciò significa che nella maggior parte delle aziende tedesche i lavoratori non possono esprimere concretamente la loro opinione nelle decisioni che riguardano l'implementazione di nuove tecnologie. In molti altri Paesi europei la situazione è persino peggiore.

Inoltre, il potere decisionale all'interno delle aziende più grandi, nonché per quanto riguarda la progettazione e il funzionamento dei sistemi tecnici, è sempre più concentrato e più lontano dalle maestranze. Ad esempio, in un sondaggio condotto da IG Metall tra i consigli di fabbrica e gli shop steward su circa 2000 aziende, **l'87 per cento dei consigli ha affermato che le principali decisioni sulla trasformazione venivano prese a livello aziendale e di gruppo.**⁶⁹ Le aziende e le industrie stesse sono caratterizzate da una crescente concentrazione.⁷⁰ Sul piano tecnico, l'"agile svolta" e il passaggio a servizi software basati su cloud implica che sempre più sistemi vengono regolarmente aggiornati e gestiti da grandi fornitori di servizi cloud.⁷¹ Queste aziende che spesso operano su scala mondiale proteggono i loro software con diritti di proprietà intellettuale e leggi sul segreto commerciale in modo da evitare forme di controllo esterno.⁷²

Secondo un'indagine condotta su vasta scala da Cracked Labs nel mercato UE sui software per la gestione e il monitoraggio dei dipendenti, il passaggio

ai servizi cloud di terzi suggerisce che le aziende perdono il controllo diretto sul software e sull'hardware che esse utilizzano. L'autore osserva che le funzioni software e le pratiche di trattamento dei dati sono fortemente standardizzate e che persino i reparti IT interni hanno difficoltà a comprendere cosa accade esattamente nel cloud.⁷³

Non ci sarebbe dunque da meravigliarsi del fatto che i rappresentanti dei lavoratori in pratica non sono in grado di controllare effettivamente (né tanto meno di coprogettare) tutti gli aggiornamenti software, anche quando ciò costituisce un obbligo giuridico. Ad esempio, dai colloqui con i membri dei consigli di fabbrica di numerose aziende austriache risulta evidente che gli host dei processi algoritmici non sono efficacemente supervisionati dai consigli di fabbrica, presumibilmente in modo illegale.⁷⁴

La difficoltà per i consigli di fabbrica di stare al passo con gli sviluppi sembra essere dimostrata dalla quantità - indubbiamente limitata - di dati e ricerche disponibili. Ad esempio, da un'analisi di oltre 1100 contratti di lavoro collettivi siglati da aziende italiane tra il 2015 e il 2018 è emerso che i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori assumono in genere un approccio difensivo volto principalmente a tutelare i lavoratori nei confronti di meccanismi invasivi di vigilanza e controllo. Secondo gli autori della ricerca, solo raramente "è possibile individuare i primi segnali di un ruolo più proattivo svolto dai rappresentanti dei lavoratori che può arrivare alla codecisione delle finalità e delle modalità del trattamento dei dati, nel tentativo di integrare le tendenze di datificazione in una prospettiva sociale e collettiva".⁷⁵

Inoltre, la dinamicità dei sistemi di IA impone ai consigli di fabbrica di monitorarne costantemente l'uso, in quanto i sistemi di apprendimento potrebbero modificare le loro caratteristiche durante il

69 K. Schäfers e J. Short, 'Shaping Industry 4.0 on Workers' Terms. IG Metall's Work_Innovation Project', Trade Unions in Transformation serie 4.0, Friedrich-Ebert-Stiftung, settembre 2021, 11.

70 Si veda, ad esempio, J. De Loecker e J. Eeckhout, 'Global Market Power', NBER Working Paper 24768 (2018).

71 S. Gürses e J. van Hoboken, 'Privacy After the Agile Turn', in Evan Selinger et al, *Cambridge Handbook of Consumer Privacy* (Cambridge: Cambridge University Press, 2018).

72 Si veda O. Lobel, 'The New Cognitive Property: Human Capital Law and the Reach of Intellectual Property', *Texas Law Review* 93(789) (2015), e J. Cohen, *Between Truth and Power. The Legal Constructions of Informational Capitalism* (New York, Oxford University Press, 2019).

73 Cracked Labs, 75-6.

74 Cracked Labs, 137-43.

75 E. Dagnino e I. Armaroli, 'A Seat at the Table: Negotiating Data Processing in the Workplace', *Comparative Labor Law & Policy Journal* (2020), 173-95.

funzionamento. Aniché convenire semplicemente sulle modalità di utilizzo di un'applicazione, i consigli di fabbrica devono richiedere consultazioni regolari con la dirigenza e insistere per raggiungere accordi per la risoluzione dei conflitti che consentano i necessari adattamenti via via che il sistema si evolve.⁷⁶

e influenzare i processi. Uno di questi strumenti è la "bussola della digitalizzazione", che è stata sviluppata da IG Metall insieme ai ricercatori.⁷⁸

7.2 Il ruolo delle organizzazioni sindacali

Quando i consigli di fabbrica sono sprovvisti della capacità di agire, le organizzazioni sindacali potrebbero intervenire per fornire sostegno e competenze ai lavoratori e ai loro rappresentanti a livello aziendale. Ad esempio, in Germania IG Metall, il sindacato dei metalmeccanici tedeschi, è stata molto attiva nella trasformazione (digitale) del luogo di lavoro mettendo a disposizione dei rappresentati delle maestranze formazione, competenze tecniche e risorse (si veda il Riquadro informativo 14).

Tuttavia, i tassi di sindacalizzazione e la capacità dei sindacati variano enormemente a seconda del Paese e del settore. Mentre nei Paesi nordici come Danimarca, Finlandia e Svezia il tasso di adesione sindacale si attesta mediamente al 64,7 per cento, questo valore è di gran lunga inferiore rispetto ad altre parti dell'UE (si veda la Tabella 2 nella pagina che segue).

RIQUADRO 14: IG Metall e Industry 4.0

Nell'ambito del piano "Arbeit und Innovation" il sindacato dei metalmeccanici tedeschi, IG Metall, sta aiutando i consigli di fabbrica e gli shop steward a usare efficacemente i propri diritti di informazione e cogestione a livello aziendale per plasmare la trasformazione tecnologica del lavoro. Il progetto è incentrato su formazione, aiuto nell'implementazione pratica di processi a livello di maestranze, e sostegno da una rete di esperti esterni (studiosi e consulenti).⁷⁷

I sindacati sono chiamati inoltre a fornire strumenti pratici che consentono ai consigli di fabbrica di valutare le nuove tecnologie

76 T. Albrecht e C. Kellermann, 'Artificial Intelligence and the Future of the Digital Work-Oriented Society', Friedrich-Ebert-Stiftung, ottobre 2020, su: <https://socialdialogue.fes.de/news-list/e/artificial-intelligence-and-the-future-of-the-digital-work-oriented-society>

77 K. Schäfers e J. Schroth, 'Shaping Industry 4.0 on Workers' Terms'. IG Metall's Work_Innovation Project'.

78 T. Albrecht e D. Gerst, 'Designing Work in a Digitalising World', *Social Europe Journal* 18 maggio (2021), su: <https://socialeurope.eu/designing-work-in-a-digitalising-world>

Tabella 2: Tasso di adesione sindacale in Europa (2018)

	Nord	Centro-ovest	Sud	Ovest	Centro-est
Tasso di adesione sindacale	64,7%	29,1%	19,1%	37,8%	27,1%
Paesi	DK, FI, SE	AT, BE, DE, LU, NL, SI	ES, FR, GR, IT, PT	CY, IE, MT, UK	BG, CZ, EE, HR, HU, LT, LV, PL, RO, SK

Fonte: Torsten Müller, 'Collective Bargaining Systems in Europe. Some Stylised Facts', ETUI, 2020; basato sulla banca dati ICTWSS dell'OCSE-AIAS (2020).

Peraltro, i sindacati non raggiungono tutti i lavoratori. Ad esempio, i lavoratori che operano nella platform economy sono spesso trattati come liberi professionisti, pur rimanendo soggetti a forme intricate di vigilanza e gestione da parte degli algoritmi. Ciò significa che essi sono privi delle strutture di contrattazione collettiva e delle tutele di cui godono solitamente i dipendenti - quanto meno in teoria - per quanto concerne l'informazione, la partecipazione e il potere di codecisione sulla nuova tecnologia. Affinché i lavoratori delle piattaforme comprendano come essi vengono gestiti e se vengono trattati in maniera iniqua oppure discriminati, non è sufficiente ottenere dati individuali, per quanto ciò sia ora è possibile - sebbene ancora inattuabile - ai sensi del GDPR.

Ad esempio, mentre i singoli conducenti di Uber possono ricorrere al GDPR per accedere a dati e informazioni personali raccolte sul luogo di lavoro, le informazioni supplementari che possono derivarne sono limitate. Solo quando incrociano quelle informazioni con i dati di altri conducenti Uber saranno in grado di raccogliere dai dati informazioni immediatamente fruibili.

Anche per i dipendenti (futuri), l'ambito di applicazione del diritto sul lavoro potrebbe non essere sufficiente. Ad esempio, i datori di lavoro possono passare al vaglio i social media per raccogliere informazioni su alcune persone e trarre conclusioni circa la loro occupabilità e prestazioni future ancor prima della firma del contratto. Analogamente, i datori di lavoro possono tenere traccia del tipo di browser che i candidati usano quando effettuano test online al fine di valutare le loro prestazioni future.⁷⁹

7.3 Le parti sociali a livello UE: l'Accordo quadro sulla digitalizzazione

Considerato il ritmo della digitalizzazione nel luogo di lavoro e l'impulso dato in questa direzione dalle software house internazionali, ci si potrebbe aspettare che le parti sociali a livello europeo affrontino la questione e forniscano tutele strutturali che sarebbero difficili da realizzare per i lavoratori a livello di singola azienda. Difatti, a giugno del 2020 le parti sociali europee hanno sottoscritto un Accordo quadro sulla digitalizzazione.⁸⁰

79 D. Peck, 'They're Watching You at Work', *The Atlantic*, December (2013), su: <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2013/12/theyre-watching-you-at-work/354681/>

80 BusinessEurope, SMEUnited, CEEP e l'ETUC, 'European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation', giugno 2020, su: https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf.

Il documento riconosce che vi sono diverse sfide derivanti dalla digitalizzazione del luogo di lavoro per quanto concerne l'organizzazione delle attività, le condizioni lavorative e le capacità, e promuove un "approccio per un partenariato tra datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanti" nonché lo "sviluppo di un approccio antropocentrico nei confronti dell'integrazione della tecnologia digitale nel mondo del lavoro". Tuttavia, l'accordo non fornisce interpretazioni vincolanti, ad esempio, del GDPR né un chiaro orientamento su come le disposizioni che ne scaturiscono debbano essere applicate al mondo del lavoro. Al contrario, le sfide specifiche della digitalizzazione sono considerate dipendenti dal contesto e inadatte a essere affrontate collettivamente a livello UE.

L'accordo riguarda quattro ambiti specifici: competenze digitali e sicurezza del posto di lavoro; modalità di connessione e disconnessione; intelligenza artificiale e mantenimento del controllo umano; rispetto della dignità umana e sorveglianza. In merito a ciascuno di questi punti, **l'accordo elenca principi generali e un insieme di misure volontarie da considerare, trattandoli tuttavia in maniera scarna e senza definire le priorità.**⁸¹ Pertanto, è improbabile che essi possano fornire un pratico aiuto ai rappresentanti dei lavoratori a livelli ancora più decentralizzati.

L'accordo è incentrato sui processi, mentre lascia che i contenuti vengano negoziati in modo decentralizzato sul luogo di lavoro oppure in misura minore mediante i contratti collettivi. I rimandi alle procedure e alle pratiche nazionali indicano che in pratica molto dipenderà dalle garanzie giuridiche fornite dai diversi Stati membri per la partecipazione e la cogestione dei lavoratori, nonché dal potere e dalla capacità dei sindacati e dei consigli di fabbrica di domandare un posto al tavolo delle nego-

ziazioni. Sfortunatamente, come è stato accertato, le leggi dei diversi Stati membri, nonché l'effettiva capacità dei sindacati e dei consigli di fabbrica, è estremamente variabile negli Stati membri dell'UE e fra gli stessi.

RIQUADRO 15: Strumenti per i consigli di fabbrica

Nel 2017 UNI Global Union ha elaborato 10 principi per i diritti di tutela della privacy e dei dati dei lavoratori. Insieme, offrono un quadro per la governance dei dati sul posto di lavoro che può servire da riferimento per le organizzazioni sindacali e i consigli di fabbrica in Europa.⁸² Inoltre, il Why Not Lab ha precisato le diverse fasi del ciclo di vita dei dati, nonché la loro rilevanza per i rappresentanti dei lavoratori.⁸³

Nel 2021 AlgorithmWatch ha pubblicato alcuni orientamenti per aiutare i consigli di fabbrica nella loro responsabilità di riesaminare i sistemi basati sull'intelligenza artificiale che vengono introdotti sul posto di lavoro. Questi orientamenti contengono domande particolareggiate sul funzionamento del software, sul modo in cui viene garantita la qualità e sul modo in cui il nuovo sistema viene integrato nell'azienda.⁸⁴

81 Si veda anche I. Senatori (2020) 'The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale?', *Italian Labour Law e-Journal* 13 (2) 2020.

82 UNI Global Union, '10 Principles for Workers' Data Rights and Privacy' (2017).

83 Christina Colclough, 'Workers' Rights: Negotiating and Co-governing Digital Systems at Work', *Social Europe* settembre (2020).

84 S. Stiller, J. Jäger e S. Gießler, 'Automated Decisions and Artificial Intelligence in Human Resource Management: Guideline for Reviewing Essential Features of AI-based Systems for Works Councils and Other Staff Representatives', 18 maggio 2021, AlgorithmWatch, su: https://algorithmwatch.org/en/wp-content/uploads/2021/05/AlgorithmWatch_AutoHR_Guideline_2021.pdf.

8. Il programma legislativo dell'UE: disciplinare dati e algoritmi

La Commissione europea è consapevole dei problemi di fondo connessi all'architettura giuridica che riguarda i dati. Attualmente grandi aziende tecnologiche fagocitano i dati, ma non si riesce a far decollare forme più vantaggiose di condivisione dei dati in quanto esse sono sprovviste di un'architettura di governance esplicita. Parimenti, la Commissione europea riconosce che alcuni problemi legati ai sistemi algoritmici, in particolare le perplessità circa la sicurezza e la mancanza di trasparenza e di sorveglianza umana, richiedono misure che vanno oltre i diritti e gli obblighi del GDPR. Di conseguenza, la Commissione ha pubblicato una serie di proposte legislative per aumentare l'accesso ai dati e migliorare l'ecosistema di governance dei dati, nonché predisporre salvaguardie per i sistemi algoritmici sul mercato UE.

Sebbene queste proposte di legge offrano spunti interessanti per accrescere la tutela dei cittadini e dei lavoratori, è improbabile che essi raggiungano il loro scopo previsto in quanto al loro interno non è contemplata l'attuazione e applicazione della legge da parte di istituzioni efficaci.

8.1 L'Atto sulla governance dei dati, e non solo

Mentre le grandi aziende tecnologiche aggregano i dati di milioni di cittadini in maniera poco trasparente, questi ultimi hanno difficoltà a far rappresentare collettivamente i loro diritti. Le leggi in materia di protezione dei dati consentono a individui dotati di spirito d'iniziativa di accedere ai loro dati personali, senza tuttavia fornire meccanismi di governance collettiva capaci di offrire forme più vantaggiose di condivisione dei dati e contropoteri negoziali. I lavoratori - molti dei quali non possono fare affidamento su diritti concreti di partecipazione e informazione ai sensi del diritto del lavoro - si trovano ad affrontare problemi simili.

È il caso, ad esempio, dei lavoratori delle piattaforme che vengono privati delle informazioni supplementari derivanti dai dati, le quali possono essere raccolte solo in forma aggregata. Mentre i singoli conducenti di Uber possono utilizzare il GDPR per accedere a dati e informazioni personali raccolte sul luogo di lavoro, le informazioni supplementari che possono derivarne sono limitate. Solo quando incrociano quelle informazioni con i dati di altri conducenti Uber essi saranno in grado di raccogliere informazioni immediatamente fruibili. Molte piattaforme basate sul gig work, come Uber, usano i dati dei lavoratori per addestrare e migliorare i propri algoritmi, che essi poi tutelano attraverso le leggi sulla proprietà intellettuale e sul segreto commerciale.⁸⁵ Come ha affermato il Professor Brishen Rogers: "Uber ha acquisito o replicato alcune delle conoscenze tacite e abilità artigianali dei conducenti, che ora noleggia ai tassisti".⁸⁶

Per affrontare questo aspetto sarebbero necessarie forme di "stewardship dei dati", ovvero di gestione responsabile dei dati. Secondo il Data Futures Lab creato da Mozilla, un data steward è un intermediario "che gestisce dati (diritti) per conto di beneficiari all'interno di una struttura basata sul consenso e rispetto a un obiettivo definito".⁸⁷ Con l'Atto sulla governance dei dati proposto nel 2020, la Commissione europea intende facilitare l'aumento di questi intermediari di dati.⁸⁸

RIQUADRO 16: Esempi di stewardship dei dati: il Data Futures Lab di Mozilla

Cooperativa di dati: il raggruppamento collaborativo di dati da parte di individui o organizzazioni a vantaggio del gruppo. Un valido esempio è costituito da Driver's Seat, una cooperativa di conducenti di auto private che raggruppano i loro dati per raccogliere

85 O. Lobel, 'The New Cognitive Property: Human Capital Law and the Reach of Intellectual Property', *Texas Law Review* 93(789) (2015).

86 B. Rogers, 'The Law and Political Economy of Workplace Technological Change', *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review* 55 (2021), p. 562.

87 Mozilla Insights, 'Data Futures Lab Glossary', su <https://foundation.mozilla.org/en/data-futures-lab/data-for-empowerment/data-futures-lab-glossary/>.

88 Commissione europea, "Proposta relativa alla governance europea dei dati (Atto sulla governance dei dati)", COM/2020/767 definitivo.

89 J. van Geuns e A. Brandescu, 'Shifting Power Through Data Governance', settembre 2020, Mozilla Insights.

informazioni supplementari aggregate che diversamente sarebbero disponibili solo alle piattaforme di prenotazione taxi come Uber, Lyft e Ola.

Data trust: un costrutto giuridico in cui un fiduciario gestisce i dati allo scopo di curare gli interessi di un gruppo di beneficiari. Sebbene il concetto nasca nell'ambito dei Paesi di common law (Stati Uniti e Regno Unito), l'UE intende introdurre concetti simili a livello UE con la sua proposta dell'Atto sulla governance dei dati.

L'Atto sulla governance dei dati è ancora oggetto di trattative, ma probabilmente introdurrà concetti di grande valore come i servizi di condivisione dei dati, che devono ottemperare a obblighi fiduciari. In altre parole, questi nuovi tipi di data steward devono agire nel miglior interesse delle persone di cui gestiscono i dati. Ciò potrebbe portare alla definizione di nuovi e migliori modelli aziendali per la condivisione dei dati. La proposta riguarda la condivisione di dati personali, sebbene attualmente non consenta il conferimento o la delega dei diritti derivanti dal GDPR a una cooperativa di dati, la qual cosa ostacolerebbe l'efficacia della normativa dal momento che le cooperative di dati non possono rappresentare efficacemente i loro membri, fatte salve le opzioni limitate già consentite dal GDPR.⁹⁰

Ciò considerato, la proposta non affronta le questioni relative alla governance che probabilmente emergeranno dalla maggiore condivisione dei dati. Come ha chiarito Sean McDonald, mentre l'atto stabilisce le condizioni che consentirebbero agli operatori del mercato UE di fornire servizi di condivisione dei dati, l'attività di supervisione sull'attuazione di tali norme, nonché la gestione dei conflitti politici che emergeranno, sono lasciati alle istituzioni nazionali.⁹¹ Molto probabilmente queste includono le autorità preposte alla protezione dei dati, che sono già incapaci di assumersi le loro attuali responsabilità giuridiche.

L'Atto sulla governance dei dati non prevede il diritto a presentare un reclamo nei confronti dei

fornitori di servizi di condivisione dei dati, nonché il diritto a un ricorso giudiziale effettivo. Tuttavia, questi diritti dovranno in definitiva essere garantiti dalle istituzioni che sono già gravate di oneri eccessivi. Inoltre, la sola istituzione prevista a livello UE è il "Comitato europeo per l'innovazione in materia di dati", ovvero un gruppo di esperti privo di autorità vincolante che dovrà basarsi sulla persuasione e sulla pressione informale per garantire standard minimi in tutta l'UE. Alla luce dell'esperienza maturata con il GDPR, che dispone di un meccanismo di coordinamento UE rafforzato, è improbabile che questa misura sia sufficiente.

In sintesi, l'Atto sulla governance dei dati ha le potenzialità per stimolare modelli aziendali più responsabili relativi alla condivisione dei dati e potrebbe aiutare in particolare i lavoratori della gig economy ad aggregare il loro potere contrattuale sui dati. Al contempo, la mancanza di complementarità delle istituzioni e di meccanismi di vigilanza e di ricorso potrebbe complicare l'efficace attuazione della legge.

In generale, la Legge sui servizi digitali e la Legge sui mercati digitali proposte tralasciano le questioni occupazionali, ma aggiungerebbero all'Atto sulla governance dei dati un maggiore accesso ai dati dalle principali piattaforme, almeno per le autorità competenti e in alcuni casi da parte di ricercatori e utenti commerciali verificati. Inoltre, verranno formulati obblighi di trasparenza riguardanti i termini e le condizioni delle piattaforme online, nonché gli algoritmi e i sistemi di raccomandazione che essi utilizzano. Tuttavia, i requisiti per l'accesso ai dati e le verifiche indipendenti si applicano soltanto alle principali piattaforme, che escluderanno la maggior parte, se non la totalità, le piattaforme della gig economy. Di conseguenza, queste proposte giuridiche non contribuiranno a identificare e ad affrontare le potenziali questioni giuridiche connesse alla discriminazione sistemica che potrebbero riguardare i lavoratori delle piattaforme.

8.2 Il quadro normativo per l'IA

Il GDPR non ha (ancora) stimolato la creazione e la progettazione di software che sostengano i diritti dei lavoratori per quanto concerne i loro dati, nonché la loro autonomia e partecipazione in un ambiente

90 Commissione europea, "Proposta relativa alla governance europea dei dati (Atto sulla governance dei dati)", COM/2020/767 definitivo, considerando 24.

91 S. McDonald, 'A Novel, European Act of Data Governance', Centre for International Governance Innovation, 2020.

di lavoro digitalizzato. Analogamente, i sistemi per la cogestione e la partecipazione dei lavoratori non sembrano essere trasposti concretamente in sistemi digitali. Vi sono molte ragioni alla base di questa affermazione, dall'inefficacia dei diritti e dalle lacune nell'applicazione delle norme, alla mancanza di capacità tecnica dei sindacati, alla natura stessa dei sistemi algoritmici che sono spesso basati su cloud, sottoposti di frequente a piccole modifiche, nonché (deliberatamente) difficili da comprendere. Pertanto, la spinta al digitale sembra esacerbare le asimmetrie a livello informativo tra i lavoratori e la dirigenza.

In questa prospettiva, il quadro normativo proposto dalla Commissione europea per l'intelligenza artificiale rappresenta un'iniziativa promettente.⁹² Con la sua proposta, la Commissione intende aumentare la sicurezza dei sistemi algoritmici ed accrescerne la comprensione, obbligando gli sviluppatori e gli utenti a essere più trasparenti e responsabili in relazione all'utilizzo e alle implicazioni di tali sistemi. Presentata sotto forma di un regolamento, la futura normativa creerebbe norme dirette che tutti coloro che operano, installano o utilizzano sistemi di intelligenza artificiale considerati ad alto rischio sono tenuti a rispettare. Per quanto concerne i rapporti di lavoro, tuttavia, la normativa proposta è lacunosa, poiché esamina soltanto gli sviluppatori e gli "utenti", questi ultimi spesso aziende e datori di lavoro, senza considerare i lavoratori (e i consumatori).

Il quadro giuridico classifica i sistemi di intelligenza artificiale che vengono utilizzati nella gestione dei lavoratori e l'accesso al lavoro autonomo come sistemi ad alto rischio. Ciò riguarda, ad esempio, l'uso di sistemi algoritmici automatizzati per l'assunzione e il licenziamento dei lavoratori, l'assegnazione dei compiti e il monitoraggio delle prestazioni. Secondo il disegno di legge, la classificazione dei sistemi di IA sul luogo di lavoro come sistemi ad alto rischio significa che i dati utilizzati come input per i sistemi devono essere pertinenti e rappresentativi. Inoltre, implica che tali sistemi devono garantire un'adeguata vigilanza da parte dell'uomo, anche favorendo questo aspetto durante la fase di progettazione.⁹³ L'attenzione posta sulla progettazione dei

sistemi ricorda l'approccio adottato nel GDPR, che richiede la protezione dei dati sin dalla progettazione.

Tuttavia, non è affatto evidente come trasporre tali principi astratti in realtà concreta.⁹⁴ Ad esempio, la proposta di regolamento richiede che i sistemi ad alto rischio siano progettati in modo da poter essere vigilati efficacemente dall'uomo. Inoltre, i dati utilizzati per i sistemi ad alto rischio dovrebbero essere rappresentativi e pertinenti. Ma chi deciderà cos'è una progettazione adeguata e quando i dati sono rappresentativi? Ciò richiederebbe una stretta collaborazione tra le parti interessate, come la società civile e i rappresentanti dei lavoratori, l'industria del software, gli studiosi e le autorità. Eppure questo aspetto non è ancora affrontato dalla legislazione. In assenza di standard, norme e istituzioni, probabilmente tali questioni verranno decise unicamente a livello di datori di lavoro e industria del software. Infine, ci si potrebbe chiedere se le questioni fondamentali come i licenziamenti debbano essere classificate come ad alto rischio, anziché essere escluse completamente dal processo decisionale automatizzato.

Dal momento che la Legge sull'intelligenza artificiale proposta non offre diritti concreti in materia di partecipazione, consultazione e reclami nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti (o di qualsiasi cittadino al riguardo), la responsabilità principale ricade sugli sviluppatori dei software e sui singoli datori di lavoro che utilizzano i sistemi di IA sul posto di lavoro, i quali devono valutare in maniera autonoma e garantire il rispetto delle disposizioni regolamentari. Ma ad esempio con il GDPR, gli studi riguardanti l'uso di strumenti di mitigazione dei rischi legati alla protezione dei dati come le valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati - che costituiscono altresì una forma di autovalutazione - hanno messo in evidenza delle lacune. Queste disposizioni portano a una serie di misure intese a garantire la conformità, senza tuttavia affrontare i rischi per gli interessati né garantire la creazione di software che non ledano la privacy.⁹⁵ Parimenti, ci si può aspettare che l'autovalutazione ai sensi delle future norme in materia di intelligenza artificiale sarà incentrata sul ridurre l'esposizione

92 Commissione europea, 'Proposta di legge sull'intelligenza artificiale', COM/2021/206 definitivo.

93 Commissione europea, 'Proposta di legge sull'intelligenza artificiale', artt. 10 e 14, 2021.

94 Si veda ad esempio M. Coeckelbergh, *AI Ethics* (Londra: MIT Press, 2020), 165.

95 F. Ferra, I. Wagner, E. Boiten et al, 'Challenges in Assessing Privacy Impact'.

delle aziende per quanto concerne le loro responsabilità, senza impegnarsi in maniera significativa per le esigenze dei lavoratori.

Naturalmente, com'è stato analizzato in precedenza, le disposizioni di diritto del lavoro attualmente vigenti in Europa forniscono già una misura di protezione nei confronti di alcuni dei rischi posti dai sistemi algoritmici sul posto di lavoro - per quanto ciò avvenga in maniera disomogenea e imperfetta. E tuttavia, giacché il progetto norme in materia di intelligenza artificiale appare come un regolamento direttamente applicabile, senza un riferimento alle parti sociali e alle tutele già esistenti a livello nazionale per la gestione algoritmica, alcuni esperti temono che ciò possa minare le attuali norme nazionali e pratiche del lavoro più rigorose.⁹⁶ Mentre in alcune giurisdizioni l'introduzione di nuove tecnologie intrusive di sorveglianza e controllo richiederebbe accordi di governance particolareggiati conclusi con i rappresentanti dei lavoratori, la Legge sull'intelligenza artificiale nella sua forma attuale sembra spianare la strada a tali sistemi in base a una forma meno rigorosa di autovalutazione.

Ciò non significa che l'UE non dovrebbe presentare norme vincolanti riguardanti i sistemi decisionali automatizzati. Al contrario, dovrebbe farlo eccome. Proprio perché la contrattazione collettiva è scarsa o praticamente assente in molte parti d'Europa, sono necessarie condizioni minime per l'utilizzo di questi sistemi che interagiscono con i lavoratori. Tuttavia, come risulta dall'attuale base giuridica, che coincide con l'integrazione del mercato, l'UE non dovrebbe creare una situazione in cui l'integrazione del mercato a livello UE e la promozione dell'adeguamento dell'IA, combinati con un regime di autovalutazione non restrittivo, conducano allo spostamento dell'azione collettiva locale che plasma il modo in cui si dovrebbero interpretare le norme sul posto di lavoro.

E questo tanto più che le nuove norme in materia di IA non prevedono una rigorosa applicazione o

un organismo a livello UE responsabile di un'azione e un coordinamento congiunti. Il previsto Comitato europeo per l'intelligenza artificiale non è altro che un gruppo di esperti privo di potere decisionale o di personale competente in materia; come hanno sottolineato M. Veale e F. Borgesius, "si prevede che enti di normazione elettrica poco conosciuti senza alcuna esperienza in materia di diritti fondamentali scrivano le norme reali".⁹⁷ In un'ottica analoga, gli autori osservano che gli organismi di sorveglianza del mercato incaricati dell'applicazione delle norme non sono ancora adeguatamente attrezzati per gestire l'immane compito di vigilanza non soltanto degli sviluppatori dell'IA, ma anche degli utenti, in una serie di contesti differenti. Le possibilità che le autorità saranno in grado di assumersi queste nuove e complesse responsabilità sono infinitesimali.

Pertanto, è fondamentale che la futura proposta in materia di intelligenza artificiale sia accompagnata da meccanismi istituzionali in grado di colmare il divario tra coloro che progettano i sistemi e le comunità che ne affrontano le conseguenze, non da ultimo sul posto di lavoro.

8.3 Chi progetta, decide: influenzare lo sviluppo dei software

Sono trascorsi vent'anni da quando il professore statunitense di diritto Lawrence Lessig prevede che il codice è la norma e che i cittadini e le istituzioni collettive avrebbero dovuto decidere come plasmare l'infrastruttura digitale.⁹⁸ Dal momento che le relazioni sul luogo di lavoro sono sempre più codificate - e occultate - in sistemi che vengono gestiti dagli algoritmi, l'affermazione di Lessig è particolarmente rilevante per il mondo del lavoro.

Mentre i lavoratori si battono per far valere, in modo difensivo, i diritti di protezione dei dati, i sistemi algoritmici odierni pongono un rischio ben più ampio, e un'opportunità. Attualmente, la possibilità di raccogliere, conservare e analizzare massicce

96 V. De Stefano, 'The EU Proposed Regulation on AI: A Threat to Labour Protection?'. *Regulating for Globalization*, Wolters Kluwer, 16 aprile 2021 su: <http://regulatingforglobalization.com/2021/04/16/the-eu-proposed-regulation-on-ai-a-threat-to-labour-protection/>.

97 M. Veale e F. Zuiderveen Borgesius, 'Demystifying the Draft EU Artificial Intelligence Act', *Computer Law Review International* 22(4) (2021).

98 L. Lessig, *Code and Other Laws of Cyberspace* (New York, Basic Books, 1999).

quantità di dati consente alle aziende di tracciare un quadro in tempo reale dei processi produttivi, un "gemello digitale" che potrebbe essere utilizzato per orientare e ottimizzare le attività con riscontri pressoché istantanei. In Europa, sono le promesse fatte da aziende come Celonis.⁹⁹

La domanda da porsi è per cosa verrà utilizzata quell'intelligenza. La tendenza indica un proseguimento della rivoluzione taylorista, ma con mezzi nuovi. I lavoratori sono sempre più monitorati e controllati, e vi sono continue incursioni alla loro autonomia e al potere contrattuale. Tuttavia, esistono alternative possibili. Già negli anni '70, Stafford Beer, un visionario cibernetico e consulente aziendale, suggerì al governo cileno come costruire un sistema tecnologico per monitorare e gestire la produzione, il progetto Cybersyn. Si trattava di una gestione algoritmica su scala nazionale.

RIQUADRO 17: Il progetto Cybersyn

Il progetto Cybersyn "ha mostrato la capacità di prevedere come l'informatizzazione all'interno di una fabbrica potrebbe collaborare a un fine diverso dalle accelerazioni e dalla dequalificazione [...]. Lo stato ha creato le condizioni per nuove direzioni nel pensiero progettuale dando la preminenza alla giustizia sociale e fornendo le risorse umane e finanziarie per promuovere l'innovazione tecnologica in questa direzione. Il progetto mostra che lo stato può richiedere (e ispirare) i tecnologi a considerare come i sistemi vadano a vantaggio degli interessi della popolazione in generale, i quali possono o meno allinearsi con il profitto, il successo di mercato, l'efficienza, l'eleganza tecnica o la finezza nella progettazione dei sistemi".¹⁰¹

Tuttavia, Cybersyn non era stato concepito come un sistema che favoriva il controllo tecnocratico. Come spiega lo studioso Eden Medina, Stafford Beer aveva raccomandato "al governo di consentire ai lavoratori - e non agli ingegneri - di costruire i modelli delle aziende parastatali, in quanto esse erano meglio in grado di comprendere le operazioni a livello delle maestranze. I lavoratori avrebbero quindi contribuito a progettare il sistema che successivamente gestiranno e utilizzeranno, e il fatto di consentire ai lavoratori di utilizzare sia la testa che le mani limiterebbe i loro sentimenti di alienazione dal lavoro".¹⁰⁰

Perseguendo l'obiettivo di accrescere l'influenza dei lavoratori sulla progettazione del software, oggi occorrerebbe che gli interessi dei lavoratori e le funzioni rappresentative ufficiali siano direttamente integrati negli stessi sistemi algoritmici, in modo da includere funzionalità che consentano ai consigli di fabbrica e agli shop steward di accedere automaticamente alle informazioni pertinenti, ad esempio per assicurare - in modo diretto - che le norme sul lavoro e i diritti dei lavoratori vengano rispettati, ad esempio in caso di ore di lavoro straordinario o del divieto di discriminazione. Mentre le organizzazioni sindacali già lottano per l'accesso alle reti di comunicazione digitali, esse potrebbero altresì richiedere l'accesso ai sistemi di gestione digitale e ai "gemelli digitali". Questa considerazione è già evidente quando si parla di sostenibilità ambientale. Ad esempio, il fornitore di software SAP ha già annunciato l'intenzione di integrare l'intera impronta ecologica di qualsiasi cosa venga eseguita sul suo sistema ERP. Pertanto, in questo caso, il software è esplicitamente progettato per favorire la sostenibilità. Per garantire una transizione socio-ecologica, qualcosa di simile dovrebbe accadere in termini di requisiti sociali. Ciò è in linea con gli obiettivi politici ufficiali dell'UE, che mirano a combinare i programmi delle politiche sociali con quelli delle politiche ambientali.¹⁰²

99 Cracked Labs, 95.

100 E. Medina, 'Rethinking Algorithmic Regulation', *Kybernetes* 44(6-7) (2015), 1010.

101 Ibid, 1010.

102 Si veda, ad esempio, Commissione europea, 'Comunicazione Un'Europa sociale forte per transizioni giuste', COM (2020), 14.

Tuttavia, è improbabile che i grandi fornitori di software progetteranno sistemi per la sostenibilità sociale e il rafforzamento del potere dei lavoratori di propria iniziativa. Il fatto che qualcosa stia - lentamente - cambiando per la transizione verde accade chiaramente perché i fornitori anticipano la legislazione vincolante sulla scia della mobilitazione sociale degli anni passati, nonché dello scenario in via di sviluppo nel processo di transizione verde.

In passato si è assistito a esperimenti e programmi che coinvolgevano i lavoratori nella progettazione di tecnologia, in particolare nei Paesi nordici. Un programma che ha riscosso ampio successo è stato TCO, un programma di certificazione per l'hardware che era stato avviato nel 1992 dalla Confederazione svedese dei funzionari e degli impiegati.¹⁰³ Per il software, l'Organizzazione sindacale svedese, in collaborazione con la Confederazione svedese dei funzionari e degli impiegati, aveva avviato nel 1998 il programma UsersAward, che includeva sondaggi in settori specifici, conferenze, progetti di design, concorsi a premi nel settore IT nonché la creazione di un programma di certificazione per il software sul posto di lavoro.¹⁰⁴

Tuttavia, dopo una certificazione iniziale di due pacchetti software nel 2002, il programma non decollò mai veramente, in parte a causa della reattività e della mancanza di cooperazione con i fornitori di software.¹⁰⁵ Oggi, coinvolgere i fornitori di software è ben più difficile, data la concentrazione dei software aziendali in numerosi segmenti di mercato. Considerato che gran parte dei sistemi software sul posto di lavoro sono forniti da grandi aziende che servono l'intero mercato UE e non solo, la competizione sociale sulla progettazione non può aver luogo esclusivamente a livello della singola azienda oppure a livello nazionale, ma richiederà un'isti-

tuzione che operi a livello UE e che metta insieme le competenze e le reti delle associazioni sindacali, delle organizzazioni della società civile, delle università (protezione dei dati e diritto del lavoro, interazione uomo-computer, ingegneria software) e le autorità pubbliche pertinenti.

Questa istituzione dovrebbe raggruppare le competenze e le capacità per certificare i pacchetti e gli aggiornamenti software. Si potrebbe pensare, ad esempio, a un programma di certificazione in cui il software verrebbe testato ex ante e contrassegnato come conforme al GDPR e al diritto del lavoro. Il momento d'intervento è appropriato poiché in numerosi ambiti - dalle modalità di attuazione del GDPR negli ambienti di lavoro alle future norme per la progettazione antropocentrica dei sistemi di IA - non esistono standard o programmi di certificazione. Inoltre, gli attuali organismi di normazione sono spesso sprovvisti della necessaria legittimazione e dei meccanismi che consentirebbero alla società civile e alle parti sociali di esercitare un'influenza significativa.¹⁰⁶ Ciò fornirebbe sicurezza ai lavoratori e ai consigli di fabbrica, potendo richiedere facilmente ai datori di lavoro un certificato di conformità. Da ciò trarrebbero vantaggio anche le aziende che sviluppano e utilizzano il software, poiché avrebbero la certezza che i loro sistemi siano quanto meno legali, e idealmente anche facili da utilizzare per l'utente. Questa istituzione potrebbe anche essere coinvolta nelle verifiche dei software già presenti sul mercato, possibilmente resa possibile dalle disposizioni adottate nell'ambito della futura Legge sui mercati digitali e sui servizi digitali.

103 A. Walldius et al, 'User Certification of Workplace Software: Assessing both Artefact and Usage', *Behaviour & Information Technology* 2(28) (2019), 101–20.

104 A. Walldius, J. Gulliksen e Y. Sundblad, 'Revisiting the UsersAward Programme from a Value Sensitive Design Perspective', 5th Decennial Aarhus Conference on Critical Alternatives, 2017.

105 J. Larner e A. Walldius, 'The Platform Review Alliance Board: Designing an Organizational Model to Bring Together Producers and Consumers in the Review and Commissioning of Platform Software', *Journal of Organization Design* 14(8) (2019).

106 J. Cohen, *Between Truth and Power. The Legal Constructions of Informational Capitalism* (New York, Oxford University Press, 2019), 202-237.

RACCOMANDAZIONI: ACCRESCERE LA CAPACITÀ ISTITUZIONALE

RACCOMANDAZIONI: ACCRESCERE LA CAPACITÀ ISTITUZIONALE

Il GDPR offre ai lavoratori e ai loro rappresentanti mezzi significativi per ottenere informazioni supplementari circa la raccolta e l'uso dei propri dati personali, nonché alcuni mezzi per accedere all'analisi risultante e alle decisioni che verranno adottate in base ad esse. Gli attuali diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori forniscono un ambito ancora più ampio affinché essi vengano informati - e coinvolti - nella diffusione di nuove tecnologie sul posto di lavoro. Tuttavia, affinché questi diritti si traducano in risultati tangibili, è necessario compiere un grosso sforzo per migliorare le istituzioni di vigilanza esistenti e la capacità delle istituzioni collettive di rappresentare i lavoratori a livello nazionale e aziendale.

Istituzioni UE e Stati membri:

- Le autorità preposte alla protezione dei dati dovrebbero ricevere adeguate risorse umane e finanziarie, nonché una formazione sull'applicazione del GDPR ai contesti lavorativi. In un'economia digitale, la protezione dei dati personali non rappresenta più una preoccupazione di nicchia, bensì una considerazione fondamentale che permea ogni luogo di lavoro. La capacità dei normatori dovrebbe riflettere questi aspetti.
- Gli Stati membri che ancora non l'hanno fatto dovrebbero attuare l'opzione per un'azione collettiva ai sensi dell'[articolo 80\(2\)](#) del GDPR al fine di alleviare una parte dell'onere sugli individui e sulle autorità preposte alla protezione dei dati e consentire a un maggior numero di sindacati e organizzazioni della società civile di provvedere all'applicazione collettiva dei diritti individuali di protezione dei dati.
- Le istituzioni UE dovrebbero dare la priorità agli interessi dei lavoratori in proposte quali l'Atto sulla governance dei dati, e in particolare la Legge sull'intelligenza artificiale, e contemplare rigorose infrastrutture di verifica in entrambe le leggi. La Legge sull'intelligenza artificiale ripone troppa

fiducia nella valutazione della conformità da parte delle aziende stesse. Pertanto, deve consentire esplicitamente ai consigli di fabbrica e alle organizzazioni sindacali di svolgere la loro parte nel vigilare sull'introduzione di sistemi algoritmici sul posto di lavoro.

- La proposta annunciata dalla Commissione europea per migliorare le condizioni lavorative dei lavoratori delle piattaforme dovrebbe stabilire il loro diritto alla contrattazione collettiva.

Autorità preposte alla protezione dei dati:

- L'occupazione dovrebbe costituire un ambito prioritario per le autorità preposte alla protezione dei dati, specialmente in considerazione dell'espansione della digitalizzazione in seguito alla pandemia da Covid-19. Si tratta di un ambito in cui è ancora possibile attuare interventi precoci e dove i normatori possono contribuire a definire le aspettative e a modellare le pratiche, anziché intervenire dopo che un intero modello aziendale si è cristallizzato intorno a pratiche non sostenibili (come è accaduto con i servizi delle piattaforme online rivolti ai consumatori).
- Le autorità preposte alla protezione dei dati necessitano di maggiori fondi per condurre campagne sistematiche di informazione, consulenza e applicazione della protezione dei dati sul posto di lavoro. In particolare, dati i rapidi cambiamenti conseguenti alla pandemia da Covid-19, si ravvede la necessità impellente di conseguire un chiaro vantaggio da misure di applicazione d'ufficio e dalle attività di orientamento.
- Considerata la mancanza di risorse necessarie a garantire l'applicazione delle norme, le poche decisioni adottate dalle autorità preposte alla protezione dei dati in materia di occupazione dovrebbero mirare a creare effetti dissuasivi e pedagogici più ampi. Ciò significa meno negoziati

informali a porte chiuse e maggiore affidamento sulle decisioni ufficiali pubblicate abbinati a sanzioni efficaci.

- Si dovrebbe istituire uno speciale database disponibile al pubblico, contenente le decisioni delle autorità preposte alla protezione dei dati riguardanti il posto di lavoro e le decisioni degli organi giurisdizionali correlate, diffondendo in tal modo le conoscenze e le migliori prassi a tutte le figure coinvolte, tra cui organizzazioni sindacali, consigli di fabbrica, datori di lavoro e produttori di sistemi di dati utilizzati sul posto di lavoro. Nel breve termine, questo database ridurrà notevolmente il carico di lavoro delle autorità preposte alla protezione dei dati in quest'ambito, in quanto consentirà di evitare conflitti e controversie qualora le interpretazioni e le aspettative vengano stabilizzate e diventino prevedibili attraverso la pubblicità data alla pratica delle autorità preposte alla protezione dei dati e degli organi giurisdizionali.

Sindacati, shop steward e consigli di fabbrica

- Di fronte ai segnali dell'ampio uso illecito dei dati dei lavoratori, gli shop steward e i consigli di fabbrica dovrebbero colmare le lacune nelle conoscenze dei lavoratori circa i diritti di protezione dei dati, rappresentare attivamente gli interessi di protezione dei dati dei lavoratori rispetto alla dirigenza, e aiutare i lavoratori a presentare reclami. Le autorità preposte alla protezione dei dati sono obbligate a dare seguito ai reclami circa le presunte inosservanze del GDPR.
- I consigli di fabbrica, i sindacati e gli shop steward dovrebbero ricercare la collaborazione del responsabile della protezione dei dati (RPD) preposto al rispetto della normativa sul posto di lavoro. Insieme, dovrebbero partecipare a tutte le principali fasi della diffusione dei sistemi tecnologici che trattano i dati personali. L'autorità preposta alla protezione dei dati può inoltre rappresentare un partner importante per precisare la rilevanza del GDPR per il posto di lavoro.
- Ogni sindacato dovrebbe avere un analista dei dati al suo interno oppure accessibile a livello collettivo. Senza le competenze sulla gestione algoritmica e dei dati - sia giuridiche sia anche necessariamente tecniche - le organizzazioni sindacali difficilmente riusciranno a rimanere pertinenti in questo ambito. Di contro, cogliendo l'attimo e sostenendo attivamente i reclami in materia di protezione dei dati presentati da consigli di fabbrica, shop steward e singoli lavoratori, i sindacati possono svolgere un ruolo importante nel migliorare il posto di lavoro del domani.
- Data la mancanza di interpretazione delle principali disposizioni del GDPR per il posto di lavoro, i sindacati dovrebbero mirare a adottare contratti collettivi consentiti dall'[articolo 88](#) del GDPR, e dovrebbero altresì promuovere precisazioni del GDPR portando i casi di test nelle aule di tribunale. Inoltre, i sindacati possono incoraggiare gli studiosi a fornire la necessaria interpretazione della norma. Il posto di lavoro moderno necessita di una più stretta collaborazione tra i giuslavoristi e i consulenti legali in materia di protezione dei dati, e i sindacati dovrebbero promuovere una maggiore cooperazione tra questi due ambiti.
- A livello UE, le organizzazioni sindacali dovrebbero creare una metodologia che consenta sia a loro sia ai consigli di fabbrica di valutare la misura in cui sono in grado di far valere i diritti dei loro elettori in merito alle questioni di tecnologia digitale. Ciò potrebbe contribuire a individuare le lacune in termini di competenze e capacità. Le istituzioni di dialogo sociale dovrebbero ricercare un dialogo sistematico con il Comitato europeo per la protezione dei dati.
- La progettazione dei software è fondamentale, ma difficile da influenzare in quanto gli sviluppatori operano spesso a livello globale e utilizzano le leggi sulla proprietà intellettuale e sul segreto commerciale per impedire il controllo dei software. I sindacati e la società civile, in collaborazione con le università e le autorità pubbliche, dovrebbero istituire un nuovo organo che operi a livello UE per facilitare la certificazione e la verifica dei sistemi software sul posto di lavoro da una prospettiva dei lavoratori.

**BIBLIOGRAFIA,
AUTORI,
INFORMAZIONI SULLA
FEPS E SUI PARTNER**

BIBLIOGRAFIA

Adams-Prassl, J. 'What if your Boss was an Algorithm? Economic Incentives, Legal Challenges, and the Rise of Artificial Intelligence at Work', *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41(1) (2019).

Albrecht, T., and C. Kellermann, 'Artificial Intelligence and the Future of the Digital Work-Oriented Society', Friedrich-Ebert-Stiftung, October 2020, at: <https://socialdialogue.fes.de/news-list/e/artificial-intelligence-and-the-future-of-the-digital-work-oriented-society>.

Albrecht, T., and D. Gerst, 'Designing Work in a Digitalising World', *Social Europe Journal* 18 May (2021), at: <https://socialeurope.eu/designing-work-in-a-digitalising-world>.

Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/2017 on data processing at work, 8 June 2017.

Article 29 Working Party (2017) WP 248, 4 April 2017, at: https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=44137.

Article 29 Working Party, 'Guidelines on Automated Individual Decision-Making and Profiling for the Purposes of Regulation 2016/679', 2017.

Aloisi, A., and E. Gramano, 'Artificial Intelligence is Watching you at Work: Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the EU Context', *Automation, Artificial Intelligence & Labor Law* 41(1) (2019).

Autoriteit Persoonsgegevens (Dutch Data Protection Authority), 'AP. Verwerking gezondheidsgegevens wearables door werkgevers mag niet' (8 March 2016), at: <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nieuws/ap-verwerking-gezondheidsgegevens-wearables-door-werkgevers-mag-niet>.

Autoriteit persoonsgegevens, 'Jaarverslag 2020' (2021), at: https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/ap_jaarverslag_2020.pdf.

Berg, J. 'Protecting Workers in the Digital Age: Technology, Outsourcing and the Growing Precariousness of Work', SSRN (2019), at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3413740.

Bronowicka, J. et al, 'Game that you Can't Win? Workplace Surveillance in Germany and Poland (Frankfurt (Oder): European University Viadrina, 2020).

Bundesarbeitsgericht, 27 July 2017, 2 AZR 681/16.

BusinessEurope, SMEunited, CEEP and the ETUC, 'European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation', June 2020, at: https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf.

Bygrave, L. A., 'Article 22', in eds C. Kuner, L. A. Bygrave and C. Docksey, *Commentary on the EU General Data Protection Regulation* (Oxford: Oxford University Press, 2019).

Bygrave, L. A., 'Minding the Machine v2.0: The EU General Data Protection Regulation and Automated Decision Making', University of Oslo Faculty of Law Legal Studies Research Paper Series No. 2019-01, 2019.

CMS, 'GDPR Enforcement Tracker', at: <https://www.enforcementtracker.com>.

CNV, 'Half miljoen thuiswerkers via software in de gaten gehouden', at: <https://www.cnv.nl/nieuws/half-miljoen-thuiswerkers-via-software-in-de-gaten-gehouden/>.

Coeckelbergh, M., *AI Ethics* (London: MIT Press, 2020), 165.

Cohen, J., *Between Truth and Power. The Legal Constructions of Informational Capitalism* (New York, Oxford University Press, 2019).

Colclough, C., 'Workers' Rights: Negotiating and Co-governing Digital Systems at Work', *Social Europe* September (2020).

Cracked Labs, 'Digital Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz. Von der Ausweitung betrieblicher Datenerfassung zum algorithmischen Management?' (September 2021).

Dagnino, E., and I. Armaroli, 'A Seat at the Table: Negotiating Data Processing in the Workplace', *Comparative Labor Law & Policy Journal* (2020), 173–95.

De Loecker, J., and J. Eeckhout, 'Global Market Power', NBER Working Paper 24768 (2018).

De Stefano, V., 'Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection', *Comparative Labour Law & Policy* 41(1) (2019).

De Stefano, V., 'The EU Proposed Regulation on AI: A Threat to Labour Protection?'. Regulating for Globalization, Wolters Kluwer, 16 April, 2021 at: <http://regulatingforglobalization.com/2021/04/16/the-eu-proposed-regulation-on-ai-a-threat-to-labour-protection/>.

Ellguth, P., 'Ost- und Westdeutschland nähern sich bei der Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung an', IAB-FORUM, 13 May 2020, at: <https://www.iab-forum.de/ost-und-westdeutschland-naehern-sich-bei-der-reichweite-der-betrieblichen-mitbestimmung-an/>.

European Commission, SWD (2020), 115.

European Commission, 'Digital Compass 2030' (2021), COM/2021/118 final.

European Data Protection Board, 'First Overview on the Implementation of the GDPR and the Roles and Means of the National Supervisory Authorities', 26 February, 2019, 7, at: https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/LIBE/DV/2019/02-25/9_EDPB_report_EN.pdf.

Ferra, F., I. Wagner, E. Boiten et al, 'Challenges in Assessing Privacy Impact: Tales from the Front Lines', *Security and Privacy* 3(2) (2020).

Frey, C. B., *The Technology Trap: Capital, Labor, and Power in the Age of Automation* (Princeton: Princeton University Press, 2019).

Gürses, S., and J. van Hoboken, 'Privacy After the Agile Turn', in eds Evan Selinger et al, *Cambridge Handbook of Consumer Privacy* (Cambridge: Cambridge University Press, 2018).

Hendrickx, F., E. Gramano and D. Mangan, 'Privacy, Data Protection and the Digitalisation of Work: How Industrial Relations Can Implement a New Pillar', Kluwer Regulating for Globalization Blog, 26 June 2020, at: <http://regulatingforglobalization.com/2020/06/26/privacy-data-protection-and-the-digitalisation-of-work-how-industrial-relations-can-implement-a-new-pillar/>.

Holmberg, S. 'Fighting Short-Termism with Worker Power', Roosevelt Institute (17 October 2017).

Humphries, J., 'The lure of aggregates and the pitfalls of the patriarchal perspective: a critique of the high wage economy interpretation of the British industrial revolution', *Economic History Review* 66 (3) (2013).

Huws, U., N. Spencer and M. Coates, 'The Platformisation of Work in Europe. Highlights from Research in 13 European Countries', FEPS, UNI Europa and the University of Hertfordshire, 2019.

Information Commissioner's Office, 'How Do We Do a DPIA?', at: <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/data-protection-impact-assessments-dpias/how-do-we-do-a-dpia/#how7>.

Kress, C., R. Van Eijk and G. Zanfir-Fortuna, 'New Decade, New Priorities: A Summary of Twelve European Data Protection Authorities' Strategic and Operational Plans for 2020 and Beyond', Future of Privacy Forum, 12 May 2020, at: https://fpf.org/wp-content/uploads/2020/05/FPF_DPAStrategiesReport_05122020.pdf.

Larner, J., and A. Walldius, 'The Platform Review Alliance Board: Designing an Organizational Model to Bring Together Producers and Consumers in the Review and Commissioning of Platform Software', *Journal of Organization Design* 14(8) (2019).

Leicht-Deobald, U., et al, 'The Challenges of Algorithm-Based HR Decision-Making for Personal Integrity', *Journal of Business Ethics* 160 (2021).

Lessig, L., *Code and Other Laws of Cyberspace* (New York, Basic Books, 1999).

Lobel, O., 'The New Cognitive Property: Human Capital Law and the Reach of Intellectual Property', *Texas Law Review* 93(789) (2015).

Mantelero, A., 'Personal Data for Decisional Purposes in the Age of Analytics: From an Individual to a Collective Dimension of Data Protection', *Computer Law & Security Review* 32 (2017), 238–55.

McDonald, S., 'A Novel, European Act of Data Governance', Centre for International Governance Innovation, 2020.

Medina, E., 'Rethinking Algorithmic Regulation', *Kybernetes* 44(6–7) (2015).

Mendoza, I., and L. A. Bygrave, 'The Right Not to be Subject to Automated Decisions Based On Profiling', in eds T. Synodinou, P. Jougoux, C. Markou and T. Prastitou, *EU Internet Law: Regulation and Enforcement* (Springer, 2017), 77–98.

Moore, P. V., M. Upchurch and X. Wittaker (eds), *Humans and Machines at War: Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism* (London: Palgrave Macmillan, 2018).

Noble, D. F., 'Social Choice in Machine Design: The Case of Automatically Controlled Machine Tools', in eds D. Preece, I. McLoughlin and P. Dawson, *Technology, Organizations and Innovation: Critical Perspectives on Business and Management. Volume 1: The early debates* (London: Routledge, 2000)..

Nogarede, J., 'Governing Online Gatekeepers: Taking Power Seriously', FEPS, 2021.

NOS, "'Gluurappartuur" in trek door thuiswerken, vakbond bezorgd', at: <https://nos.nl/artikel/2375956-gluurappartuur-in-trek-door-thuiswerken-vakbonden-bezorgd>.

Noyb, 'Luxemburg's Watchdog Refuses to Show its Teeth to US Companies', 25 January, at <https://noyb.eu/en/luxemburgs-watchdog-refuses-show-its-teeth-us-companies>.

Nurski, L. 'Algorithmic Management is the Past, Not the Future of Work', blog post 6 May 2021, Bruegel, at: <https://www.bruegel.org/2021/05/algorithmic-management-is-the-past-not-the-future-of-work/>.

Pasquale, P., *New Laws of Robotics: Defending Human Expertise in the Age of AI* (Cambridge, MA: Belknap Press, 2020).

Pasquale, F., *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information* (London: Harvard University Press, 2016)

Peck, D., 'They're Watching You at Work', *The Atlantic*, December (2013), at: <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2013/12/theyre-watching-you-at-work/354681/>.

Prospect, 'Union Reveals that Half of Workers Don't Know What Data their Boss Collects About Them', 12 February, 2020, at: <https://prospect.org.uk/news/union-reveals-that-half-of-workers-dont-know-what-data-their-boss-collects-about-them/>.

Rechtbank Amsterdam, Uitspraak 11-3-2021, c/13/689705.

Richardson, R. 'Defining and Demystifying Automated Decision Systems', *Maryland Law Review* 81 (forthcoming 2022).

Rogers, B., 'The Law and Political Economy of Workplace Technological Change', *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review* 55 (2021).

Ryan, J., and A. Toner, 'Europe's Enforcement Paralysis. ICCL's 2021 Report on the Enforcement Capacity of Data Protection Authorities', Irish Council for Civil Liberties (2021).

Sarpong, S., and D. Rees, 'Assessing the Effects of 'Big Brother' in a Workplace: the case of WAST', *European Management Journal* 32(2) (2014).

Schäfers, K., and J. Schroth, 'Shaping Industry 4.0 on Workers' Terms. IG Metall's Work_Innovation Project', Trade Unions in Transformation 4.0 series, Friedrich-Ebert-Stiftung, September 2021.

Selbst, A. D., and J. Powles, 'Meaningful Information and the Right to Explanation', *International Data Privacy Law* 7(4) (2018).

Senatori, I., (2020) 'The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale?', *Italian Labour Law e-Journal* 13 (2) (2020).

Skillcast (2020), 'Remote-working Compliance YouGov Survey', 25 November, at: <https://www.skillcast.com/blog/remote-working-compliance-survey-key-findings>.

Staab, P., and S. Geschke, 'Ratings als arbeitspolitisches Konfliktfeld. Das Beispiel Zalando', Study 429, Hans Böckler Stiftung (2020).

Stiller, S., J. Jäger and S. Gießler, 'Automated Decisions and Artificial Intelligence in Human Resource Management: Guideline for Reviewing Essential Features of AI-based Systems for Works Councils and Other Staff Representatives', 18 May 2021, AlgorithmWatch, at: https://algorithmwatch.org/en/wp-content/uploads/2021/05/AlgorithmWatch_AutoHR_Guideline_2021.pdf.

Stolton, S., 'Employers Accused of Abusing EU Data Privacy Rules to Hinder Trade Unions', Euractiv, 19 March (2020).

Todolí-Signes, A., 'Algorithms, Artificial Intelligence and Automated Decisions Concerning Workers and the Risks of Discrimination: The Necessary Collective Governance of Data Protection', ETUI, 2019.

UNI Global Union, '10 Principles for Workers' Data Rights and Privacy' (2017).

Van Geuns, J., and A. Brandescu, 'Shifting Power Through Data Governance', September 2020, Mozilla Insights.

Veale, M., and L. Edwards, 'Clarity, Surprises, and Further Questions in the Article 29 Working Party Draft Guidance on Automated Decision-Making and Profiling', *Computer Law & Security Review* 34(2) (2018).

Veale, M., and F. Zuiderveen Borgesius, 'Demystifying the Draft EU Artificial Intelligence Act', *Computer Law Review International* 22(4) (2021).

Viljoen, S., (forthcoming), 'Democratic Data: A Relational Theory For Data Governance', *Yale Law Journal*.

Walker, P., 'Call Centre Staff to be Monitored via Webcam for Home-Working "Infractions"', *The Guardian*, 26 March, 2021, at: <https://www.theguardian.com/business/2021/mar/26/teleperformance-call-centre-staff-monitored-via-webcam-home-working-infractions>.

Wachter, S., and B. Mittelstadt, 'A Right to Reasonable Inferences: Re-thinking Data Protection Law in the Age of Big Data and AI', *Columbia Business Law Review* 2 (2019).

Wachter, S., B. Mittelstadt and L. Floridi, 'Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation', *International Data Privacy Law* 7(2) (2017).

Walldius, A., et al, 'User Certification of Workplace Software: Assessing both Artefact and Usage', *Behaviour & Information Technology* 2(28) (2019), 101–20.

Walldius, A., J. Gulliksen and Y. Sundblad, 'Revisiting the UsersAward Programme from a Value Sensitive Design Perspective', 5th Decennial Aarhus Conference on Critical Alternatives, 2017.

Winner, L., 'Do Artifacts Have Politics?', *Daedalus* 121 (1980).

INFORMAZIONI SULL'AUTORE



JUSTIN NOGAREDE

Justin Nogarede è Analista di politiche digitali presso la Foundation for European Progressive Studies (FEPS). In precedenza ha lavorato presso il segretariato generale della Commissione europea, tra l'altro ai fascicoli politici in materia di mercato unico e digitale. All'interno della Commissione europea è stato coinvolto nel riesame intermedio della Strategia per il mercato unico digitale e nelle politiche in materia di brevetti essenziali, media audiovisivi, governance di Internet e responsabilità di prodotto.

INFORMAZIONI SULLA FEPS

La Foundation for European Progressive Studies (FEPS) è il think-tank del gruppo politico progressista a livello UE. La sua mission è sviluppare la ricerca innovativa, la consulenza politica, la formazione e i dibattiti per ispirare e diffondere le politiche e le strategie progressiste in Europa.

La FEPS opera in stretto partenariato con i suoi 68 membri e altri partner - tra cui autorevoli università, studiosi, decisori politici e attivisti - contribuendo a formare legami tra le parti interessate del mondo politico, accademico e della società civile a livello locale, regionale, nazionale, europeo e globale.

FEPS
FOUNDATION FOR EUROPEAN
PROGRESSIVE STUDIES



Avenue des Arts 46, B-1000 Bruxelles, Belgio +32 2 234 69 00
info@feps-europe.eu
www.feps-europe.eu
@FEPS_Europe

In ambito lavorativo il potere è sempre di più integrato nel modo in cui i dati vengono raccolti e utilizzati mediante i sistemi algoritmici ed esercitato attraverso i medesimi. Questa tendenza si è rafforzata durante la pandemia da Covid-19. Sebbene questo cambiamento sia - teoricamente - in grado di promuovere la qualità del lavoro, attualmente sembra perlopiù accrescere la sorveglianza e il controllo sui lavoratori. Per garantire una transizione digitale che sia socialmente sostenibile, occorre che i lavoratori e i loro rappresentanti contribuiscano a definire l'infrastruttura digitale che determina il modo in cui essi svolgono le loro attività. Il coinvolgimento dei lavoratori sin dalle fasi iniziali della progettazione e dell'approvvigionamento di strumenti per la produttività digitale incentiverà i produttori di questi sistemi a progettarli mettendo al primo posto il benessere dei lavoratori.

Dopo una breve panoramica delle tendenze attuali e dei rischi potenziali connessi ai sistemi algoritmici basati sui dati, il presente documento analizza diversi ambiti politici in cui l'UE e le istituzioni nazionali, i sindacati e le organizzazioni della società civile potrebbero intervenire per rafforzare la partecipazione dei lavoratori. Dopo aver esaminato le potenzialità e i limiti del Regolamento generale sulla protezione dei dati, il documento esplora il ruolo dei diritti collettivi di informazione, partecipazione e cogestione dei lavoratori iscritti ai sindacati. Infine, verrà analizzato l'impatto potenziale delle future leggi dell'UE sull'economia digitale, nonché gli interventi che potrebbero essere avviati per garantire che i lavoratori influenzino la progettazione dei sistemi software nel luogo di lavoro.

Il documento si conclude con una serie di raccomandazioni programmatiche rivolte a istituzioni UE e Stati membri, Autorità preposte alla protezione dei dati e al movimento operaio, ponendo un accento particolare su come realizzare le potenzialità del Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) per amplificare la voce dei lavoratori nel processo di trasformazione digitale del lavoro.

STUDIO POLITICO PUBBLICATO A NOVEMBRE 2021 DA:

FEPS
FOUNDATION FOR EUROPEAN
PROGRESSIVE STUDIES



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**


Fondation
Jean Jaurès

FUNDACIÓN
PABLO IGLESIAS


FONDAZIONE
PIETRO NENNI

Copyright © 2021 della FEPS