

TRAIL Series

PAPER N. 6

a.a. 2020/2021

**Caso Amazon:
un nuovo padronato
digitale?**

STEFANO TRAMACERE, FLAVIO
BELLANOVA, ANDREA GRECO

Trento BioLaw Selected Student Papers

I paper sono stati selezionati a conclusione del corso libero *Diritto e Intelligenza Artificiale* a.a. 2020-2021, organizzato all'interno del Progetto Jean Monnet "TrAIL – Trento Artificial Intelligence Laboratory", coordinato presso l'Università di Trento dai docenti Carlo Casonato e Simone Penasa.

Caso Amazon: un nuovo padronato digitale?

Come l'intelligenza artificiale incide sui rapporti di lavoro e sull'organizzazione aziendale

Stefano Tramacere, Flavio Bellanova, Andrea Greco*

ABSTRACT: This work has the purpose to analyze the impact, on workplace relationships, of Amazon's smart wristband, which allows employers to continuously track employee's movements, to collect personal data and to give him instructions about his work. In particular, the focus is set over the analysis of Workers' Statute art. 4, as reformed by the Jobs Act, and over its interactions with both national and EU legislation concerning personal data treatment and employer's power. Eventually, it explored the possibility of introducing the Workers' Privacy Representative, a new figure that would ensure clarity and fairness of workers' data treatment.

KEYWORDS: Worker's control; Gig-economy; Automation; Data Protection; Workers' Privacy Representative.

SOMMARIO: 1. Organizzare e Dirigere – 2. Dirigere e Sorvegliare – 3. Sorvegliare e Punire – 4. Conclusioni

1. Organizzare e Dirigere

La società contemporanea, da decenni, sta vivendo un processo rivoluzionario di innovazione tecnologica che ha permesso all'industria, cosiddetta 4.0¹, di trasformare le strutture di controllo e gestione tradizionali. La digitalizzazione sta facendo emergere nuovi rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori a causa di ritmi estenuanti di lavoro², di una costante sorveglianza operativa e della presenza di una disinformazione diffusa circa il trattamento dei dati raccolti³, tale da rendere concreto ed attuale il pericolo di possibili manipolazioni discriminatorie o sanzioni disciplinari arbitrarie⁴. Nel solco di questo processo numerose aziende, anche italiane, stanno realizzando importanti investimenti nel campo dell'intelligenza

* *Studenti dell'Università degli Studi di Trento, Facoltà di Giurisprudenza.*

¹ A. TUNDRO, *L'intelligenza Artificiale nei luoghi di lavoro tra fantascienza, business e realtà*, in *Nova*, 10 giugno 2019, in https://adapt.nova100.ilsole24ore.com/2019/06/10/lintelligenza-artificiale-negli-ambienti-di-lavoro-tra-fantascienza-business-e-realta/?refresh_ce=1 (ultima consultazione 15/02/2021).

² J. GRIERSON, *Amazon "regime" making British staff physically and mentally ill, says union*, in *The Guardian*, 18 agosto 2015, in <https://www.theguardian.com/technology/2015/aug/18/amazon-regime-making-british-staff-physically-and-mentally-ill-says-union> (ultima consultazione 15/02/2021).

³ T. BARRAT, A. VEEN, C. GOODS, *How algorithms keep workers in the dark*, in *BBC*, 28 agosto 2020, in <https://www.bbc.com/worklife/article/20200826-how-algorithms-keep-workers-in-the-dark> (ultima consultazione 15/02/2021).

⁴ C. BARANIUK, *How Algorithms run Amazon's warehouse*, in *BBC*, 18 agosto 2015, in <https://www.bbc.com/future/article/20150818-how-algorithms-run-amazons-warehouses> (ultima consultazione 15/02/2021).

artificiale per l'adozione di modelli e algoritmi digitali che possano rendere maggiori profitti e garantire una consistente riduzione della forza lavoro.

Si capisce allora perché una delle sfide più ambiziose del nostro secolo sia quella della regolamentazione dei profili di connessione tra il diritto e l'intelligenza artificiale nelle sue diverse sfaccettature: sono sempre di più i settori in cui l'impiego di tecnologie avanzate dominate da algoritmi intelligenti ha avuto un forte impatto. Uno degli esempi più paradigmatici riguarda sicuramente l'organizzazione e la sorveglianza dei lavoratori subordinati eterodiretti all'interno di aziende di *E-commerce* come *Amazon*⁵.

Nel febbraio del 2018, il colosso della *gig-economy* brevettò un braccialetto wireless da somministrare ai propri dipendenti, impiegati nei numerosi magazzini situati nei diversi Paesi, per poterli pilotare con precisione nelle mansioni affidate loro dai diversi algoritmi, quali nuovi manager gestionali digitali. L'innovazione brevettata prevedeva la presenza di una fitta rete di trasduttori e ultrasuoni all'interno dei reparti di logistica dei magazzini che, costantemente connessi ai braccialetti, dovevano guidare i lavoratori. In particolare, i braccialetti, vibrando, dovevano dirigere i lavoratori verso mete predefinite per ottimizzare i percorsi, ridurre i tempi di lavoro (non) previsti e di fatto controllare capillarmente tutti i loro movimenti⁶. Fin dall'annuncio della sua introduzione nel nostro Paese si sono sollevate critiche consistenti da parte del mondo sindacale, che teme un'eccessiva automazione del lavoro umano e conseguentemente, un controllo sempre più capillare delle prestazioni lavorative, all'interno dei magazzini *Amazon*. Sul piano giuridico, appare necessario un ripensamento di quelle categorie e modalità di esercizio del lavoro subordinato, che furono cristallizzate all'interno dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300 del 1970), alla luce delle nuove frontiere digitali che domineranno la materia in maniera sempre più pervasiva⁷. Infatti, diversi decenni sono trascorsi da quando lo Statuto dei lavoratori fu solennemente enunciato, dando inizio ad una stagione riformatrice giuslavoristica completamente nuova. La novella si pose come uno spartiacque tra un mondo precario sfruttato alla mercé del potere imprenditoriale, ed un contesto in cui ci fu l'affermazione dei diritti individuali dei lavoratori e sindacali all'interno dei luoghi di lavoro⁸. Grazie a interventi sempre più incisivi

⁵ M. SAINATO, *I'm not a robot: Amazon workers condemn unsafe, grueling conditions at warehouse*, in *The Guardian*, 5 Febbraio 2020, in <https://www.theguardian.com/technology/2020/feb/05/amazon-workers-protest-unsafe-grueling-conditions-warehouse> (ultima consultazione 15/02/2021).

⁶ A. BOYLE, *Amazon wins a pair of patents for wireless wristbands that track warehouse workers*, in *Geekwire*, 30 Gennaio 2018, in <https://www.geekwire.com/2018/amazon-wins-patents-wireless-wristbands-track-warehouse-workers/> (ultima consultazione 15/02/2021).

⁷ D. MARINO, *Gig economy, un nuovo Statuto dei lavoratori contro il "caporalato degli algoritmi"*, in *Agenda Digitale*, 23 settembre 2019, in <https://www.agendadigitale.eu/industry-4-0/gig-economy-un-nuovo-statuto-dei-lavoratori-contro-il-caporalato-degli-algoritmi/> (ultima consultazione 15/02/2021).

⁸ S. PEZZOTTA, *Appunti su e attorno allo Statuto dei lavoratori*, in *Lavoro Diritti Europa*, 02 Luglio 2020, in <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/507-appunti-su-e-attorno-allo-statuto-dei-lavoratori> (ultima consultazione 15/02/2021).

della magistratura, il lavoratore, a seguito di profonde lotte sociali, riuscì a riscattarsi e ad avere nuova voce, richiedendo il rispetto della propria “libertà e dignità” (per richiamare la rubrica del Titolo I).

Questo processo di cambiamento è il risultato di una trasformazione, che parte dal secondo dopoguerra, che ha interessato lo Stato, in quanto soggetto “nuovo” garante dei diritti dell’individuo all’insegna della solidarietà sociale. Tra le novità più importanti della riforma trovò spazio l’articolo 4, il quale nella sua originaria formulazione⁹ prevedeva al comma 1 il divieto di utilizzo di strumenti (audiovisivi e non solo) per finalità di controllo dell’attività lavorativa. Al successivo comma 2, invece, prevedeva la legittimità dell’utilizzo di quegli impianti, soltanto qualora fossero richiesti da esigenze organizzative e produttive oppure dalla sicurezza del lavoro. In quest’ultimo caso era previsto il previo accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o autorizzazione in sede amministrativa.

La norma si proponeva di realizzare un delicato punto di equilibrio sulle finalità legittimanti l’utilizzo di tale potere di controllo, ovvero verificare il corretto adempimento della prestazione lavorativa, ed assicurare che tale controllo non incidesse negativamente sulla libertà e dignità personale del lavoratore. Questa materia naturalmente è stata costantemente interessata dall’evoluzione tecnologica, ma nonostante pressioni e sottrazioni (anche legislative), è riuscita a resistere.

Una nuova rivoluzione digitale, generata dall’intelligenza artificiale come emerge dal caso Amazon trattato, sta iniziando ad interessare sempre più settori (anche lavorativi), permeando in maniera sempre più capillare i diversi contesti di utilizzo. È necessario interrogarsi, pertanto, sulle modalità di intervento di queste nuove strumentazioni che domineranno il lavoro del futuro, affinché nuovi punti di equilibrio possano essere costruiti consapevolmente all’insegna della tutela della libertà e della dignità dei lavoratori interessati dall’applicazione di tali innovazioni tecnologiche.

⁹ Il testo dell’art 4. L. 300/970 prevede:

«1) È vietato l’uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori

2) Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richieste da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l’ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l’uso di tali impianti.

3) Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali o aziendali o con la commissione interna, l’ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall’entrata in vigore della presente legge, dettando all’occorrenza le prescrizioni per l’adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

4) Contro i provvedimenti dell’ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale».

2. Dirigere e Sorvegliare

Quanto trattato poco fa rappresenta solo una parte delle criticità poste dalla brevettazione, avvenuta nel 2018 da parte di Amazon¹⁰, del suddetto braccialetto elettronico intelligente che, ricordiamo, consente al datore non solo di fornire ai dipendenti indicazioni e direttive sulle mansioni da svolgere, sulle relative tempistiche e sugli standard produttivi, ma anche di monitorare costantemente i lavoratori e di conservarne i dati personali.

È in particolare quest'ultimo il punto che più di tutti desta dubbi di compatibilità con la disciplina dello Statuto dei lavoratori: stante l'applicazione del GDPR¹¹ e del Codice della Privacy per quanto riguarda il tema dei dati personali, la legge 300/1970 così come riformata dal D. Lgs. 81/2015 (c.d. Jobs Act), specificamente nel suo art. 4, non consente l'adozione di strumenti di controllo, che non siano strumentali a fini strettamente produttivi, in assenza di un previo confronto e assenso delle rappresentanze sindacali per quanto riguarda la fattispecie configurata dal primo comma.

L'odierno art. 4, infatti, così dispone al suo comma 1: «*Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali*».

La normativa statutaria appena vista dunque, nonostante una novella improntata, come sostenuto in modo quasi unanime dalla dottrina¹², ad un ampliamento dei poteri del datore di lavoro, si mantiene nel solco di una differenziazione della disciplina, in funzione della distinzione tra poteri di direttiva e poteri di controllo. È così stabilito che per l'esercizio dei primi sia senz'altro possibile adoperare "impianti audiovisivi e altre apparecchiature", mentre per i secondi questa possibilità è subordinata alla necessità di una composizione con le basilari istanze di dignità dell'essere umano sul luogo di lavoro, composizione che prende vita solo qualora l'uso degli strumenti citati avvenga esclusivamente in funzione di determinate finalità produttive e di sicurezza e solo previo accordo collettivo stipulato dalle RSU o dalle RSA¹³.

¹⁰ Amazon brevetta un braccialetto elettronico: così controllerà merce e dipendenti, 01 febbraio 2018, in https://www.repubblica.it/tecnologia/prodotti/2018/02/01/news/amazon_brevetta_un_braccialetto_elettronico_cosi_controllera_merce_e_dipendenti-187790348 (ultima consultazione 15/02/2021).

¹¹ General Data Protection Regulation, Regolamento UE n. 2016/679.

¹² Tra tutti, M. T. CARINCI, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il "Jobs Act" (art. 23 D. Lgs. 151/2015): spunti per un dibattito*, in *Labour and Law Issues*, 1, 2016; R. DE LUCA TAMAJO, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, in *Diritti lavori mercati*, 1, 2016, pp. 5-11.

¹³ A. SITZIA, *Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo art. 4 st. lav. e il consenso (del lavoratore)*, in *Labour and Law Issues*, 1, 2016; S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *ASTRIL Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro*, 2018, in <http://host.uniroma3.it/associazioni/astiril/db/43e8c8bd-c149-4005-8a52-5456f2adcb07.pdf> (ultima consultazione 15/02/2021).

Potere di controllo e potere di direzione non sono, quindi, equivalenti, ma una sovrapposizione si verificherebbe qualora il braccialetto elettronico andasse a sostituire entrambi, non solo dicendo al lavoratore cosa fare, ma anche acquisendo informazioni che consentano un continuo monitoraggio a distanza. Quest'ultima finalità non viene vista, dalla novella e dalla dottrina prevalente, come generalmente legittima allo scopo di utilizzare i dati raccolti¹⁴.

Quale, dunque, è la sorte delle informazioni e dei dati comunque acquisiti dal datore di lavoro tramite il braccialetto? A fronte della vigente normativa sulla privacy, tanto di matrice interna¹⁵ quanto sovranazionale¹⁶, la soluzione applicativa più consona alle esigenze di tutela della dignità del lavoratore dovrebbe comportare la radicale inutilizzabilità dei dati acquisiti per finalità ulteriori rispetto a quelle specificamente consentite, dunque non necessari per l'esercizio del potere direttivo.

A fronte di queste problematiche, e di complicità ulteriori derivanti dalla circostanza che il diritto, specialmente per quanto riguarda gli avanzamenti tecnologici, "nasce vecchio"¹⁷ e dunque incapace, nei primissimi tempi, di disciplinare compiutamente nuove situazioni di conflitto, l'onere di garantire la tutela dei diritti della persona e la migliore composizione possibile degli interessi in gioco grava quasi interamente sull'interprete e, in particolare, sul giudice. Questo dovrà necessariamente trascendere da valutazioni prettamente formalistiche o di natura etico-filosofica (delle quali il discorso sull'intelligenza artificiale è pregno), per calarsi pienamente nella concretezza del caso, adoperando gli strumenti normativi a sua disposizione e avvalendosi della Carta costituzionale, nel suo ruolo di faro in grado di sciogliere i nodi interpretativi in modo tale da non pregiudicare alcuno dei diritti fondamentali riconosciuti¹⁸.

In ragione di ciò, si deve ritenere che i giudici debbano prestare la massima accortezza nel mantenere saldo lo scudo costituzionale posto a tutela della dignità dell'individuo (in questo caso, sul posto di lavoro), valore non negoziabile e che deve essere oggetto di una tutela rafforzata qualora vi siano tentativi di lesione ai danni di individui in condizioni socio-economiche svantaggiate e, a volte, con scarsi poteri contrattuali effettivi¹⁹.

¹⁴ C. CASONATO, *Intelligenza artificiale e diritto costituzionale: le prime considerazioni*, in *Diritto Pubblico Comparato ed Europeo*, Speciale, 2019, pp. 101-130.

¹⁵ Su tutte, D. lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

¹⁶ Il già citato GDPR.

¹⁷ "Ex facto oritur ius": il diritto nasce dal fatto (già compiuto) e si evolve per regolare le nuove situazioni man mano che si presentano.

¹⁸ C. COLAPIETRO, A. MORETTI, *L'intelligenza Artificiale nel dettato costituzionale: opportunità, incertezze e tutela dei dati personali*, in *BioLaw Journal – Rivista di BioDiritto*, 3, 2020, pp. 359-372 e pp. 386-387.

¹⁹ C. COLAPIETRO, A. MORETTI, *op. cit.*, pp. 372-3376.

3. Sorvegliare e Punire²⁰

L'implementazione di intelligenze artificiali per l'organizzazione logistica e il controllo dei lavoratori porta con sé un'altra importante questione che merita di essere approfondita.

Se è possibile per il datore di lavoro, comunque limitato dal principio di necessità, far sì che sia un algoritmo a controllare su basi automatiche l'effettivo adempimento della prestazione lavorativa (come emerge da una delle prime Deliberazioni avente a oggetto il trattamento dei dati personali raccolti per mezzo di posta elettronica e internet datata 2007)²¹, che garanzie ci sono affinché l'utilizzo di dispositivi progettati e presentati come strumenti di controllo della qualità del processo produttivo non si traduca in via di fatto in una misurazione arbitraria della produttività dei propri dipendenti?

Purtroppo, non si tratta solo di un caso scolastico ed è rilevante in merito analizzare l'organizzazione che la società di *E-commerce Amazon* impone ai trasportatori dipendenti delle società appaltatrici. Gli autisti sono geolocalizzati tramite un algoritmo che tiene conto dell'orario di lavoro di ciascuno, delle distanze da percorrere e delle consegne da effettuare, indicando con precisione a ciascun lavoratore il percorso e gli orari di consegna di ciascun pacco. Le proteste dei trasportatori che hanno seguito l'adozione di questo strumento hanno fatto emergere che, quando questi lavoratori "disubbidiscono" all'algoritmo o risultano avere uno "scarso rendimento", ricevono tempestivamente richiami verbali (telefonici) direttamente dal committente *Amazon*²².

Si tratta di un esempio paradigmatico di come un algoritmo possa assumere decisioni automatizzate e dettare direttive dalle quali poi dipenderanno le valutazioni, da parte dello stesso algoritmo, sul rendimento dei lavoratori²³. Dunque, è evidente che ci si trova davanti ad un potere direttivo e di

²⁰ Il titolo del paragrafo trae spunto e fa riferimento alla nota opera M. FOUCAULT, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Torino, Einaudi, 1976. L'intreccio tra potere-sapere-diritto descritto da Foucault in quest'opera attraversa in forme diverse tutta la storia umana per giungere fino a noi. Sono i luoghi di lavoro, le "fabbriche", quelle stesse fabbriche che da metà ottocento rappresentano anche il terreno principe dei conflitti di classe l'ambiente in cui questo intreccio è più chiaramente visibile: gli algoritmi (effetti di discorsi di verità) concentrano nelle mani dei datori di lavoro un potere di sorveglianza e punizione senza precedenti (effetti di potere) che allo stesso tempo si legittima attraverso le norme giuridiche esistenti e genera nella coscienza sociale (in primis nei lavoratori) la richiesta di un ribilanciamento degli interessi coinvolti (da cui deriveranno effetti giuridici).

²¹ <http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1387522> (ultima consultazione 15/02/2021). Par. 4 – con specificazione, alla luce del principio di necessità, che «il datore di lavoro è chiamato a promuovere ogni opportuna misura, organizzativa e tecnologica volta a prevenire il rischio di utilizzi impropri (...) e, comunque, a 'minimizzare' l'uso di dati riferibili ai lavoratori» (par. 5.2).

²² A. INGRAO, *Data-Driven management e strategie collettive di coinvolgimento dei lavoratori per la tutela della privacy*, in *Labour & Law Issues*, 2, 2019, p. 134.

²³ Esempio altrettanto importante è rappresentato dall'ordinanza sull'algoritmo di Deliveroo emessa dal Tribunale di Bologna il 31 dicembre 2020. Nella ricostruzione in fatto riportata nell'ordinanza si legge infatti che relativamente al c.d. *ranking* reputazionale «l'algoritmo [...] di fatto penalizza l'adesione del rider a forme di autotutela collettiva e, in particolare, ad estensioni totali dal lavoro coincidenti con la sessione prenotata».

valutazione che non ammette un contraddittorio immediato e che può porre arbitrariamente standard di rendimento, i quali fungono così da giustificazione per l'inflizione automatica di sanzioni disciplinari²⁴.

Non è casuale che, a fronte di un dato normativo (art. 4 St. Lav.) non pienamente rispettato da questo nuovo potere direttivo/valutativo, capace di concretizzarsi in decisioni automatizzate, il sindacato dei trasportatori, in seguito alle proteste, sia riuscito a ottenere l'accordo istitutivo di una commissione paritetica per la gestione e la valutazione dei dati, soprattutto nelle ipotesi di "disobbedienza" o "scarso rendimento"²⁵.

Soltanto se considerato sul piano dei rapporti collettivi, infatti, il tema della protezione della privacy della persona da decisioni automatizzate può essere valutato complessivamente e alla luce dei processi aziendali in modo da garantire un'adeguata tutela²⁶. Per questo è necessario porre in primo piano il problema del potenziamento dei diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori in modo da favorire la contrattazione collettiva d'anticipo²⁷. Un appiglio per procedere in questa direzione è rappresentato certamente dal Regolamento 2016/679/UE²⁸ che nonostante la vocazione fortemente individualistica²⁹ introduce una nuova filosofia regolativa incentrata sul concetto di "rischio"³⁰.

²⁴ L. STAZIONE, *Amazon in Lombardia una battaglia vinta*, in *Idea diffusa*, marzo 2018, p. 4, in http://www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wp-content/uploads/2017/06/Idea_Diffusa-marzo-2018.pdf (ultima consultazione 15/02/2021).

²⁵ A. INGRAO, *Data-Driven management e strategie collettive di coinvolgimento dei lavoratori per la tutela della privacy*, in *Labour & Law Issues*, 2, 2019, pp. 136-137.

²⁶ L'art. 22 del GDPR (UE/2016/679) prevede infatti che:

«1. L'interessato ha il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona.

2. Il paragrafo precedente non si applica nel caso in cui la decisione:

- a) Sia necessaria per la conclusione o l'esecuzione di un contratto tra l'interessato e un titolare del trattamento;
- b) Sia autorizzato dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento, che precisa altresì misure adeguate a tutela dei diritti, delle libertà e dei legittimi interessi dell'interessato;
- c) Si basi sul consenso esplicito dell'interessato

3. Nei casi di cui al paragrafo 2, lettere a) e c), il titolare del trattamento attua misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell'interessato, almeno il diritto di ottenere l'intervento umano da parte del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione.

4. Le decisioni di cui al paragrafo 2 non si basano sulle categorie particolari di dati personali di cui all'articolo 9, paragrafo 2, lettere a) o g), e non siano in vigore misure adeguate a tutela dei diritti, delle libertà e dei legittimi interessi dell'interessato.»

La vocazione individualistica è chiara e, nonostante i passi avanti rispetto alla precedente direttiva 95/46/CE, rappresenta ancora il più grande limite di questo regolamento.

²⁷ A. INGRAO, *op. cit.*, p. 138.

²⁸ C. COLAPIETRO, A. MORETTI, *op. cit.*, pp. 380-386.

²⁹ Il Regolamento trae la sua *ratio* dal fatto che il dato personale è un frammento dell'individuo e che a questo appartiene richiedendo quindi una protezione ogniqualvolta sia coinvolto in processi circolatori.

³⁰ Concetto già sperimentato e consolidato nella materia della salute e sicurezza sul lavoro.

Questa regolazione fa leva sulla “prevenzione del rischio” e sulla “responsabilizzazione del titolare del trattamento”³¹, in particolare l’Art 35 Reg obbliga il titolare a eseguire una «*Valutazione dell’impatto sulla protezione dei dati*» ossia una valutazione documentata delle conseguenze negative che potrebbero subire i diritti e le libertà fondamentali delle persone fisiche interessate dal trattamento. La norma, peraltro, prevede che nell’esecuzione della valutazione il titolare-datore «*se del caso*» raccoglie «*le opinioni degli interessati o dei loro rappresentanti*»³².

Nonostante la disposizione non preveda un vero e proprio dovere del datore di lavoro di sottoporre ad esame congiunto con le rappresentanze sindacali i sistemi algoritmici adottati, un’interpretazione dell’articolo conforme ai principi di informazione e consultazione posti dall’Art 21 della Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d’Europa R(2015)5³³ può essere usata come leva per garantire un coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori in questa materia al fine di favorire la contrattazione collettiva.

Nonostante la partecipazione dei lavoratori possa sicuramente essere un elemento chiave per il raggiungimento di una soluzione che restituisca libertà e sicurezza agli stessi nei sempre maggiori settori *data-driven*, un sondaggio realizzato dalla Confederazione Europea dei Sindacati (CES) e una ricerca svolta dall'Osservatorio sull'innovazione digitale della Camera del Lavoro di Milano fanno emergere come, in Italia e nella maggior parte dei Paesi europei, le decisioni sull'implementazione di questo tipo di tecnologie e il loro settaggio vengano prese bypassando l'esame congiunto con le rappresentanze dei lavoratori³⁴.

Una delle cause di questa situazione è da rinvenire sicuramente nel più ampio processo di indebolimento della partecipazione sindacale alla definizione delle politiche pubbliche e aziendali³⁵, che nel nostro paese si è concretizzato, (in controtendenza rispetto ai principi di informazione e consultazione posti all’Art 21 della *Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d’Europa R(2015)5*, fino a oggi non recepita)³⁶, nella riforma dei controlli a distanza di cui all’Art 4 St. Lav. (come modificato dal c.d. *Jobs Act*) che, con la

³¹ Il titolare-datore di lavoro deve dimostrare l’adozione e l’efficace attuazione di un modello organizzativo che contempli misure giuridiche, organizzative e tecniche adeguate ai bisogni della singola impresa ed in grado di garantire l’efficace attuazione delle regole poste dal Regolamento.

³² Art. 35, p.9, Reg. UE 2016/679.

³³ Il testo integrale della Raccomandazione è disponibile al sito <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/4224268> (ultima consultazione 15/02/2021).

³⁴ E. VOSS, H. RIEDE, *Digitalizzazione e partecipazione dei lavoratori: l’opinione di sindacati, organismi di rappresentanza aziendali e lavoratori delle piattaforme digitali europei*, in *Rapporto per la Ces*, settembre 2018, in <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20IT1.pdf> (ultima consultazione 15/02/2021).

³⁵ E. VOSS, H. RIEDE, *op. cit.*, pp. 16-17.

³⁶ La R(2015)5 costituisce attuazione dell’art. 8 CEDU - *Bărbulescu v. Romania*, (Ric. n. 61496/08).

previsione del secondo comma, ha di fatto deciso di superare il regime di codeterminazione ideato dal legislatore degli anni 70³⁷.

In una situazione come quella sopra descritta ed in assenza di una specifica previsione normativa, la contrattazione collettiva potrebbe puntare all'istituzione di un rappresentante specializzato per la protezione dei dati personali: il c.d. *Rappresentante dei lavoratori per la privacy*³⁸. Si tratterebbe di una figura direttamente eletta dai lavoratori in grado di intervenire a monte del processo di implementazione di sistemi algoritmici, attraverso un obbligo di consultazione preventiva in capo all'impresa, e a valle degli stessi, attraverso un obbligo di coinvolgimento nella rivalutazione delle decisioni automatiche, relative alla disobbedienza o scarsa produttività di un lavoratore.

Sulla falsariga del *Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* (regolamentato dal d.lgs. 81/2008), dovrebbe essere dotato di penetranti *poteri informativi* che gli permettano di essere destinatario di tutte le informazioni riguardanti i sistemi informatici e gli algoritmi presenti all'interno dell'organizzazione aziendale e che lo mettano nella condizione di rimanere costantemente aggiornato sui nuovi settaggi di dispositivi in grado di raccogliere e utilizzare dati dei lavoratori, o di incidere sui margini di autonomia nell'esecuzione del lavoro. Va da sé che per rafforzare e rendere effettivi questi *poteri informativi*, il RLP dovrà ricevere un'adeguata formazione in termini di alfabetizzazione digitale.

L'istituzione di una simile figura come anello di collegamento tra dipendenti e organizzazione aziendale gioverebbe sia ai lavoratori interessati dai trattamenti sia al vertice dell'organizzazione, che in questo modo potrebbe consciamente predisporre le misure atte a umanizzare la tecnologia e renderla rispettosa dei diritti delle persone che lavorano nell'impresa.

4. Conclusioni

A fronte di quanto esposto, è agevole riconoscere una distorsione almeno parziale nell'implementazione di sistemi di *machine learning* nella vita quotidiana, rispetto all'aspettativa, irenica ma forse illusoria, di sviluppare una società in cui il perdurante conflitto capitale-lavoro sia risolto, tramite l'apporto dell'IA, in un'equa composizione degli interessi (aumento dei profitti e ottimizzazione organizzativo-logistica da un lato, interesse a mantenere il posto di lavoro e la propria dignità umana dall'altro). Si pongono dunque degli interrogativi di fondamentale rilevanza per la storia del progresso tecnologico-sociale: il moderno

³⁷ Sottraendo alla codeterminazione sindacale (e in sua mancanza amministrativa) gli strumenti che servono al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e quelli di registrazione degli accessi e delle presenze (salvo poi determinare in concreto quali device ricadano in questa categoria) il legislatore non prende atto del fatto che, come nel caso dei trasportatori di Amazon, gli strumenti di esecuzione della prestazione oggi sono spesso quegli stessi strumenti che permettono un controllo a distanza del lavoratore e una raccolta di dati da parte del datore di lavoro.

³⁸ A. INGRAO, *op. cit.*, pp. 140-141.

concetto, morale, ma soprattutto giuridico, di dignità sul posto di lavoro è ad oggi uno scudo efficace contro l'impiego subdolo e al confine della legalità di sistemi di intelligenza artificiale o necessita di maggior salvaguardia nei confronti di queste nuove potenziali minacce? È possibile immaginare che dei frutti dell'automazione possa godere in via immediata la generalità dei consociati, in luogo di coloro che, in modo miope, la vedono semplicemente come un'occasione per "tagliare i costi del lavoro"? E infine, il periodo storico che stiamo vivendo adesso è solo un incerto momento di transizione inserito in un cammino ascensionale, o si tratta del preludio di una futura distopia nella quale le macchine intelligenti sono strumento di oppressione e controllo?

Naturalmente, solo il tempo potrà dare risposta compiuta a queste domande cruciali.