

## Lavoro su piattaforma, management algoritmico e tutela dei dati personali: qual è il ruolo del sindacato?

*ADAPT* – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)

*Bollettino ADAPT 20 giugno 2022, n. 24*

Il 14 giugno 2022, a Bruxelles si è tenuta una conferenza intitolata **“Work ahead: labour in the platform economy”** organizzata dalla **FEPS (Foundation for European Progressive Studies)** in collaborazione con il **Competence Centre Future of work della Friedrich-Ebert Stiftung** e il supporto dell’**ETUC (European Trade Union Confederation)**.

L’evento era finalizzato ad esplorare le dinamiche che hanno portato alla proposta, da parte della Commissione Europea, di un **Regolamento relativo all’armonizzazione delle regole eurounitarie relative all’intelligenza artificiale** e di una **Proposta di direttiva volta a migliorare le condizioni di lavoro dei c.d. “platform workers”** (per approfondimenti sui contenuti della proposta di direttiva, vedi F. Capponi, *Dalla Commissione Europea una proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma digitale: il punto sulle previsioni in materia di qualificazione del rapporto di lavoro*, Bollettino ADAPT 13 dicembre 2021, n. 44).

Soprattutto, però, l’intento degli organizzatori era quello di fornire **il punto di vista del “polo progressista” degli studiosi europei sul testo di entrambi gli atti**, attualmente nel pieno dell’iter legislativo dell’Unione.

L’agenda dell’evento era infatti composta di due parti, una dedicata a **relazioni da parte degli speakers accademici** e l’altra a diverse **tavole rotonde** in cui sono stati divisi i partecipanti all’evento, al fine di creare veri e propri “gruppi di lavoro”. A tali gruppi è stato attribuito il compito di promuovere **indicazioni di policy relativamente ai testi delle proposte della Commissione**, da presentare nella parte finale dell’evento a Brando Benifei, membro del Parlamento Europeo (PD, Gruppo S&D) e della Commissione competente in materia.

Durante la prima parte della conferenza ha preso parola il Professor **Vili Lehdonvirta** (Oxford

## Lavoro su piattaforma, management algoritmico e tutela dei dati personali: qual è il ruolo del sindacato?

Internet Institute), il quale ha sottolineato come le piattaforme digitali spesso colmino alcune lacune dei sistemi giuridici nazionali, **fungendo da veri e propri “legislatori” nel contesto di alcune relazioni di lavoro**. Tuttavia, il loro “governo digitale” non assume la forma di una democrazia, dato che i lavoratori non partecipano all’approvazione delle sue leggi: piuttosto, si tratta di un’autocrazia, o meglio di un vero e proprio **“impero sul cloud”**, data la frequente **totale assenza di accountability** dei gestori delle piattaforme stesse nei confronti degli ordinamenti nazionali. La questione della regolazione delle attività delle piattaforme digitali è stata altresì sottolineata da **Oliver Philipp e Inga Sabanova** (FES Competence Centre on the future of work) i quali hanno presentato un **lavoro di mappatura della platform economy svolto durante il corso del 2021**. I risultati di tale operazione hanno mostrato come, all’interno degli stati europei, **non esista una definizione comune di “lavoro su piattaforma”, né registri nazionali in cui sono menzionate le piattaforme attive all’interno del paese**: tali circostanze rendono estremamente complesse operazioni quali **la regolazione e l’applicazione di normative relative alle condizioni di lavoro dei platform workers**.

Le tavole rotonde previste durante la conferenza hanno trattato temi quali il ruolo del genere e delle migrazioni nel contesto del lavoro digitale, gli obblighi legali e non che dovrebbero essere necessariamente imposti ai gestori delle piattaforme, e i **metodi per potenziare le tutele collettive in un contesto di progressiva digitalizzazione delle relazioni di lavoro**.

L’ultima roundtable menzionata, intitolata **“Slave to the algorithm? Strategies to empower labour relations in the digital workplace”** è stata moderata da **Jeremias Adams-Prassl** (Università di Oxford) e **Joanna Bronowicka** (Università Europea di Viadrina). In generale, è stata espressa **soddisfazione per quanto riguarda le “tutele collettive” previste dalla direttiva relativa al lavoro su piattaforma** (in materia, vedi D. Porcheddu, *Proposta di direttiva sul lavoro su piattaforma: tra management algoritmico e tutele collettive*, Bollettino ADAPT 14 febbraio 2022, n. 6) anche se è stato reso evidente come **adeguata protezione in tal senso dovrebbe essere fornita a tutti i lavoratori che subiscono l’impatto del management algoritmico sul loro rapporto di lavoro**: è stato suggerito, dunque, un **allargamento del campo di applicazione della direttiva**.

Gli input dei moderatori sono anche stati incentrati, in particolare, sui metodi per promuovere il c.d. **“human-in-command approach”** al management algoritmico, definito come **necessario dal Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE)**: tra essi, a parere dei partecipanti alla roundtable, può rientrare **l’uso delle pertinenti disposizioni del GDPR (es. art. 22 comma 3, art. 80 comma 2)**, ma anche **attività di collaborazione tra sindacati, esperti con competenze**

## Lavoro su piattaforma, management algoritmico e tutela dei dati personali: qual è il ruolo del sindacato?

**tecniche in materia, ispettorati del lavoro e autorità nazionali che si occupano di protezione dei dati** (come, ad esempio, il nostro Garante della Privacy).

Allo stesso tempo, è stata sottolineata l'importanza della **promozione di un approccio partecipativo** all'introduzione dei sistemi di management algoritmico e di people analytics all'interno dei luoghi di lavoro, in particolare per quanto concerne i potenziali effetti che il trattamento massivo e sistematico dei dati personali dei lavoratori potrebbe avere sul loro rapporto e condizioni di lavoro.

**Il coinvolgimento del sindacato nella gestione di simili questioni appare, dunque, fondamentale:** tuttavia, la letteratura che si è occupata del tema ha mostrato come, anche nei paesi in cui il sindacato possiede veri e propri diritti di co-determinazione per quanto concerne l'uso di device e software tecnologici per quanto concerne il monitoraggio del comportamento e delle performance dei lavoratori (come la Germania), **l'approccio della contrattazione collettiva tende comunque ad essere "difensivo"** - volto quindi a limitare il più possibile l'uso dei dati dei lavoratori per fini connessi al rapporto di lavoro - **piuttosto che partecipativo** (vedi, in questo senso, I. Armaroli, E. Dagnino, *A seat at the table: negotiating data processing in the workplace. A national case study and comparative insights*, Comparative Labour Law and Policy Journal, 2019, Vol. 41, n. 1).

Poiché vi sia un radicale mutamento dell'approccio del sindacato ai temi legati alla digitalizzazione e ai nuovi metodi di trattamento dei dati personali, è stata più volte sottolineata l'importanza della **formazione di operatori e delegati:** operazione certamente non facile, data la difficoltà nel coinvolgimento di un vasto pubblico in progetti di formazione relativi a temi che appaiono ancora "lontani" dalla quotidianità di molti, ma anche la limitatezza delle risorse a disposizione di alcune sigle e/o federazioni sindacali.

Per quanto riguarda il contributo di ADAPT in materia, segnaliamo come, tra il 2022 e il 2024, saremo coinvolti, come partner di ricerca, in un progetto co-finanziato dall'Unione Europea, chiamato **GDPiR - Managing Data Processing in the workplace through industrial relations**, coordinato da Fim-CISL. Il progetto vedrà coinvolto un partenariato composto da **sindacati, università e centri di ricerca** operanti in Turchia, Slovacchia, Belgio, Germania e Paesi Bassi, i quali, sulla base di evidenze tratte da precedenti attività di ricerca, collaboreranno al fine di creare **appositi percorsi formativi, rivolti principalmente a sindacalisti**, relativi alle **conseguenze sul trattamento dei dati personali dei lavoratori in seguito all'innovazione**

## **Lavoro su piattaforma, management algoritmico e tutela dei dati personali: qual è il ruolo del sindacato?**

**e alla digitalizzazione dei processi produttivi all'interno del settore manifatturiero**  
dall'avvento di Industria 4.0. in avanti.

***Diletta Porcheddu***

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@DPorcheddu](https://twitter.com/DPorcheddu)