

**Digitization. Economic and social impacts: challenges
in labour rules and industrial relations
Second edition**

Offline part | Padova - Venezia
April 2nd - April 6th, 2024

L'APPROCCIO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
ALLA DIGITALIZZAZIONE DEL LAVORO

4 aprile 2024

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. La rappresentanza sindacale del lavoro autonomo. – 3.
Blockchain (e smart contract) per la formazione continua. – 4. *Privacy nel lavoro.*

Ettore Innocenti
Formazione e ricerca
Centro Studi CISL Firenze
50133 Firenze - Via della Piazzola, 71
www.centrostudi.cisl.it

1. *Introduzione.*

Innanzitutto, ringrazio il Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali dell'Università di Padova e, in particolare, il Prof. Andrea Sirtzia per il coinvolgimento nella mattinata odierna.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA



Mi chiamo Ettore Innocenti e svolgo attività di ricerca e formazione sul diritto del lavoro presso il Centro Studi della CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori).

La cultura sindacale della CISL si fonda su un modello partecipativo di relazioni industriali e di confronto istituzionale, che fa della contrattazione collettiva e della concertazione le azioni principali di rappresentanza sindacale. D'altronde, è lo stesso Statuto della CISL – che risale al 1951 – a sottolineare nell'articolo 2 l'importanza della partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa nonché alla programmazione ed al controllo dell'attività economica.

L'adesione alla cultura partecipativa implica per la CISL la responsabilità di affrontare le questioni di stretta attualità secondo un approccio scientifico (e non ideologico) alla materia del lavoro. Per quanto riguarda la digitalizzazione, coerentemente a tale chiave di lettura, si precisa che le sue manifestazioni più recenti nel mercato del lavoro italiano sono:

- * il lavoro agile: una modalità d'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, che presuppone il ricorso alla strumentazione tecnologica, a cui il lavoratore accede volontariamente mediante la stipulazione di un accordo individuale con il datore di lavoro. Gli elementi essenziali di tale modalità esecutiva sono l'alternanza tra l'attività interna ed esterna ai locali aziendali, l'assenza di una postazione fissa ed un orario di lavoro flessibile;
- * i lavori tramite piattaforma digitale: l'esercizio di attività lavorative ad elevate o basse competenze, sia in presenza che da remoto, mediante sistemi digitali di chiamata aperta che diffondono la richiesta di un bene o di un servizio da parte dei consumatori ad una folla di lavoratori disponibili a soddisfarla;
- * la gestione algoritmica del rapporto di lavoro: l'introduzione di processi di monitoraggio o decisionali automatizzati che, sulla base di una profilazione dei lavoratori, si avvalgono di algoritmi per raccogliere dati oppure assumere decisioni inerenti ai rapporti di lavoro.

Inoltre, acquista sempre più interesse – anche sotto il profilo dell’azione sindacale – la prospettiva di utilizzare l’intelligenza artificiale (IA) in ambito lavorativo. Tale complesso di tecnologie – in quanto dotate di capacità umane quali sono il ragionamento, l’apprendimento, la pianificazione e la creatività – sono in grado non soltanto di assumere decisioni connesse al rapporto di lavoro, ma anche di sostituirsi ai lavoratori nello svolgimento di alcune mansioni. Al riguardo, si segnala l’approvazione il 13 marzo 2024 da parte del Parlamento europeo di un regolamento, che stabilisce regole armonizzate sull’IA.

Alla luce di tali considerazioni, proverò a misurare l’impatto della digitalizzazione del lavoro sugli ambiti di applicazione e di intervento della contrattazione collettiva soffermandomi in particolare su tre temi: 1) la rappresentanza sindacale del lavoro autonomo; 2) *blockchain* (e *smart contract*) per la formazione continua; 3) *privacy* nel lavoro.

2. *La rappresentanza sindacale del lavoro autonomo.*

Secondo l’ordinamento giuridico italiano, i rapporti di lavoro sono ascrivibili alle categorie tradizionali della subordinazione o dell’autonomia.

La costituzione del rapporto di lavoro subordinato presuppone la stipulazione di un contratto tra lavoratore e datore di lavoro avente ad oggetto lo scambio tra la messa a disposizione delle energie lavorative e la retribuzione. Gli elementi essenziali di tale contratto sono la dipendenza e l’etero – direzione. Per dipendenza si intende il potere organizzativo del datore di fissare preventivamente le condizioni di lavoro (es. orario di lavoro). L’etero – direzione, invece, consiste nella soggezione del lavoratore subordinato al potere del datore d’impartire direttive circa le modalità esecutive della prestazione, in qualsiasi momento del rapporto di lavoro.

Ai fini dell’instaurazione di un rapporto di lavoro autonomo è necessaria la stipulazione di un contratto tra prestatore e committente avente ad oggetto il compimento di un’opera oppure l’erogazione di un servizio in cambio di un compenso. Ciò che rileva è l’assenza del vincolo di subordinazione, che si traduce nel regime di autonomia in cui opera il prestatore durante l’esecuzione dell’opera o del servizio.

Il ricorso alla strumentazione tecnologica, nel favorire lo svolgimento da remoto dell'attività lavorativa, provoca un riavvicinamento tra autonomia e subordinazione sulla base di una tendenziale organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati, a prescindere dalla natura giuridica del rapporto.

Per quanto riguarda la reazione della contrattazione collettiva alla tendenza in atto, merita una menzione l'introduzione del cosiddetto lavoro ibrido nel «Protocollo per lo sviluppo sostenibile del Gruppo Intesa Sanpaolo» del 1° febbraio 2017. Tale istituto implica la stipulazione con la stessa persona di un contratto di lavoro subordinato per lo svolgimento in filiale della mansione di gestore e di un contratto di lavoro autonomo per l'esercizio fuori sede dell'attività di consulente finanziario. Per ciò che qui interessa, è da sottolineare la legittimazione delle organizzazioni sindacali firmatarie come «riferimento per la rappresentanza anche delle esigenze connesse al rapporto di lavoro autonomo». Tale investitura, infatti, presuppone la presa di coscienza dell'opportunità di allargare il raggio d'azione della rappresentanza sindacale agli interessi collettivi dei lavoratori autonomi.

In prospettiva è auspicabile per la contrattazione collettiva l'adozione di un approccio rimediale, attraverso il quale fornire risposte adeguate ai bisogni delle persone che lavorano a prescindere dalla natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro. Tra l'altro, una volta definito un pavimento minimo di tutele applicabile indistintamente a tutti i lavoratori, rimarrebbe per la contrattazione collettiva la facoltà di procedere ad una loro graduazione specifica sulla base delle diverse tipologie contrattuali.

3. *Blockchain (e smart contract) per la formazione continua.*

A fronte del processo di digitalizzazione che investe il mondo del lavoro, diviene fondamentale per la contrattazione collettiva garantire ai lavoratori l'acquisizione di competenze adeguate durante tutto l'arco della vita lavorativa. Infatti, l'accesso alla formazione continua è necessario non soltanto per favorire i percorsi di crescita professionale, ma anche a preservare il livello d'occupabilità dei lavoratori nell'eventualità di transizioni occupazionali.

Al riguardo, appare utile citare quanto stabilito il 5 febbraio 2021 in sede di rinnovo del «Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti». Al fine di fronteggiare i cambiamenti dettati dalla transizione digitale, si riconosce ai lavoratori che operano in tali settori un diritto soggettivo alla formazione continua, da pianificare e registrare mediante la tecnologia *blockchain*.

Quest'ultima consiste nella condivisione digitale di una banca dati contenente la registrazione cronologicamente ordinata delle transazioni giuridiche, che assumono il nome di blocchi, tra i soggetti partecipanti alla catena (cc.dd. *clients*). Ogni blocco è rimesso alla valutazione dei *clients*, la cui approvazione ne determina l'immodificabilità e la conseguente identificazione tramite un marcatore temporale denominato *timestamp*. Una volta approvato, il blocco si aggiunge automaticamente ai precedenti grazie ad una funzione algoritmica cosiddetta *hash*. In particolare, la *blockchain permissioned* si configura come un registro distribuito centralizzato e chiuso nel senso che la gestione dei blocchi è demandata a soggetti appositamente designati che selezionano i *clients* ed approvano i blocchi.

Un'applicazione di fondamentale importanza della *blockchain* è lo *smart contract*, ovvero un programma operante su registri distribuiti che, al verificarsi di condizioni essenziali predefinite, vincola automaticamente i *clients*.

Il ricorso ad una *blockchain* di tipo *permissioned*, a cui è stato applicato un apposito *smart contract*, ha consentito la creazione di un *dossier* formativo digitale dei lavoratori per la registrazione della formazione effettuata in attuazione del contratto collettivo nazionale sopracitato. Tra i meriti del *dossier* si sottolineano per i datori di lavoro chiamati a gestirlo la possibilità di una pianificazione della formazione coerente alla valutazione d'impatto di quella effettuata e per i lavoratori, che ne sono titolari, la portabilità delle competenze acquisite sul mercato del lavoro.

4. *Privacy nel lavoro.*

L'implementazione di strumenti tecnologici di controllo a distanza dei lavoratori e di processi decisionali o di monitoraggio automatizzati impone

un'attenzione maggiore da parte della contrattazione collettiva rispetto alla materia della *privacy*.

Il fondamento giuridico della disciplina in materia di *privacy* è riscontrabile a livello comunitario nel «Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati [...] (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati)». Ai fini dell'applicazione di tale disciplina s'intende per:

- * dato personale: qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile (c.d. soggetto interessato);
- * categorie particolari di dati personali: dati personali su origine, opinioni politiche, convinzioni religiose o filosofiche, appartenenza sindacale nonché genetici, biometrici, relativi a salute, vita od orientamento sessuale;
- * trattamento: qualsiasi operazione eseguita su dati personali.

La portata ampia di tali nozioni implica la pervasività della normativa in esame e, nello specifico, la sua applicabilità ai trattamenti di dati personali connessi al rapporto di lavoro. Quest'ultimi devono avvenire nel rispetto dei principi di:

- * liceità correttezza e trasparenza nei confronti del soggetto interessato;
- * minimizzazione dei dati: i dati trattati devono essere adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità perseguite;
- * limitazione della conservazione: i dati vengono conservati in una forma tale da consentire l'identificazione degli interessati fino al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati;
- * integrità e riservatezza: le modalità di trattamento devono garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione da trattamenti non autorizzati o illeciti e da perdita, distruzione o danno accidentali;

- * responsabilizzazione: il rispetto dei principi enunciati compete al titolare del trattamento – da intendersi come la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che ne determina le finalità ed i mezzi – su cui grava, tra l'altro, il relativo onere probatorio.

Una declinazione efficace di tali principi si riscontra nel «Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile», sottoscritto dalle Parti sociali presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 7 dicembre 2021, che fissa le linee d'indirizzo per la contrattazione collettiva futura del settore privato.

Il Protocollo ha il merito di guardare alla figura del lavoratore agile non soltanto dalla prospettiva di persona autorizzata a trattare dati ai fini professionali sotto l'autorità del datore di lavoro – titolare, ma anche dall'angolo visuale di soggetto interessato dal trattamento. In questo senso, il datore di lavoro deve: a) adottare tutte le misure tecnico – organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori agili e delle informazioni trattate da quest'ultimi; b) informare il lavoratore agile in merito ai trattamenti che lo riguardano fornendogli, tra l'altro, le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza da osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni trattate ai fini professionali; c) aggiornare il registro delle attività di trattamento connesse allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile; d) verificare la conformità degli strumenti utilizzati dal lavoratore agile alla legislazione in materia di *privacy*, a cui si aggiunge l'onere di effettuare preventivamente la valutazione d'impatto dei trattamenti previsti; e) promuovere l'adozione di regolamenti aziendali sulla gestione delle violazioni dei dati personali (cc.dd. *data breach*) e sull'implementazione di misure di sicurezza (es. crittografia); f) favorire il coinvolgimento dei lavoratori in attività formative su utilizzo, custodia e protezione degli strumenti di lavoro nonché sulle cautele da adottare.

Al contempo, il lavoratore agile da un lato deve individuare sedi d'adempimento dell'attività esterna ai locali aziendali tali da consentire condizioni di sicurezza e riservatezza nonché conformarsi alle istruzioni del datore di lavoro e, dall'altro, ha diritto alla formazione in materia di protezione dei dati.

Alla luce della portata innovativa e condivisibile di tali linee d'indirizzo in materia di *privacy*, se ne auspica il recepimento da parte della contrattazione collettiva nella regolazione non soltanto del lavoro agile, ma in generale di tutti i trattamenti di dati personali posti in essere in occasione del rapporto di lavoro. Un'argomentazione a favore di tale prospettiva deriva dallo stesso Regolamento, che nell'articolo 88, paragrafo 1, rinvia alla contrattazione collettiva degli Stati membri la facoltà d'introdurre «norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro».

THE COLLECTIVE BARGAINING APPROACH TO THE DIGITALIZATION OF WORK

April 4, 2024

SUMMARY: 1. Introduction. – 2. The trade union representation of self-employed workers. – 3. The blockchain (and the smart contracts) for the continuous training. – 4. The privacy at work.

1. Introduction.

First of all, I thank the Department of Political, Legal and International Studies of the University of Padua and, in particular, Prof. Andrea Sitzia for involving me in today's morning.

My name is Ettore Innocenti and I am a researcher and trainer on labour law at the Study Center of the CISL (Italian Confederation of Workers' Unions).

The trade union culture of the CISL is based on a participatory model of industrial relations and institutional dialogue, which makes collective bargaining and concertation the main actions of trade union representation. Indeed, the CISL Statute itself (which dates back to 1951), in article 2 it underlines the importance of worker participation in the management of the company as well as in the planning and control of economic activity.

The adherence to the participatory culture implies the CISL's responsibility to address highly topical issues related to the subject of work, according to a scientific (instead of ideological) approach. As regards digitalisation, its most recent appearances in the Italian labour market are:

- * the remote working: a method of carrying out the employment relationship with technological equipment, which the worker accesses voluntarily by stipulating an individual agreement with the employer. The essential elements of this executive method are the*

*alternation between internal and external activity at the company premises, the absence of a fixed workstation and flexible working hours;*¹

- * the platform work: the process of performing tasks, whether they require high or low level of skills, either in-person or remotely. These activities are carried out through digital open call systems, where consumers can request for a service or product, and a crowd of available workers can satisfy the demand;*
- * the algorithmic management of the employment relationship: the introduction of monitoring or automated decision-making processes based on worker profiling, which make use of algorithms to collect data or make decisions relating to employment relationships.*

Furthermore, the prospect of using artificial intelligence (AI) in the workplace is becoming increasingly interesting - also from the point of view of trade union action. These technologies possess human-like abilities such as reasoning, learning, planning and creativity. They are capable of making decisions related to the employment relationship and can even replace workers in performing certain tasks. On March 13, 2024 the European Parliament approved a regulation that establishes standardized rules on the use of AI.

In light of this, I will try to measure the impact of the digitalisation of work on the areas of application and intervention of collective bargaining, focusing on three themes: 1) trade union representation of self-employed workers; 2) block-chain (and smart contracts) for continuous training; 3) privacy at work.

¹ *In the Italian law, remote working is divided into the teleworking and the agile/smart working, which can be accessed through the stipulation of an individual agreement between the employer and the employee.*

Teleworking is a form of work organization characterized by the regularity of work activity outside the premises of the company or public administration, which is regulated for public employment in the Presidential Decree no. 70/1999 and for the private sector in the Interconfederal Agreement on June 9, 2004.

Agile/smart working is a method of carrying out the employment relationship based on the alternation between internal and external activity at the company premises and on the flexibility of working hours and of location. The legal basis can be found in law no. 81/2017, which also applies within the limits of compatibility to the public sector. Furthermore, agile/smart working is the subject of collective bargaining in accordance with the guidelines established for the private sector by the National Protocol on December 7, 2021.

2. *Trade union representation of self-employed workers.*

According to the Italian law, an employment relationship implies the stipulation of a contract between the employee and the employer, concerning the exchange between the provision of working power and the remuneration. The essential elements of this contract are two. The organizational power of the employer to establish working conditions in advance (e.g. working hours) on the one side. The subjection of the employee to the employer's power to issue directives concerning how the work is to be performed, at any moment of the employment relationship, on the other.

The establishment of a self – employment relationship requires an agreement between the provider and the client for the performance of a work or the provision of a service in return for remuneration. What is notable is the absence of the subordination constraint. The self-employed workers perform their activities and provide their services in autonomy.

In the context of remote work, the use of technological tools produces an approaching between employment and self – employment relationships, because of the tendency to organize work based on objectives and results, regardless of the legal nature of the relationship.

As regards the reaction of collective bargaining to the current trend, it's important to remember the introduction of the so-called hybrid work in the «Protocol for the sustainable development of the Intesa Sanpaolo Group» of 1 February 2017. That introduced the possibility to conclude with the same person an employment contract as a bank branch manager, and of a self-employment contract as financial advisor for activities outside the bank premises. Regarding the content of the Protocol, it's worth underlining that the signatory trade union organizations were legitimated as a "reference for the representation also of the needs connected to the self-employment relationship". This investiture assumes an awareness of the opportunity to broaden the scope of union representation to the collective interests of self-employed workers.

Looking ahead, it is desirable for collective bargaining to adopt a remedial approach to provide adequate responses to the needs of workers, regardless of the nature of their employment relationship. Among other things, once a minimum basic level of protections has been established, applicable to all workers without distinction, the collective bargaining may still proceed to negotiate specific graduation based on different types of contracts.

3. Blockchain (and smart contracts) for continuous training.

With the ongoing digitalisation process affecting the world of work, it is crucial to ensure that workers acquire the necessary skills throughout their careers. This not only promotes professional growth, but also helps maintain employability in the face of potential job changes and occupational transitions.

In this regard, it is useful to cite the renewal on 5 February 2021 of the «National collective labour agreement for workers employed in the private metal-working industry and plant installation». In order to cope with the impacts of the digital transition, the workers operating in these sectors are recognized as having a subjective right to continuous training, to be planned and recorded using blockchain technology.

The latter consists in the digital sharing of a database containing the chronologically ordered recording of legal transactions, which are called blocks, among the subjects participating in the chain (so-called clients). Each block is left to the evaluation of the clients, whose approval determines its immutability and consequent identification through a temporal marker called timestamp. Once approved, the block is automatically added to the previous ones thanks to an algorithmic function called hash. In particular, the permissioned blockchain is configured as a centrally-distributed and closed register, where the management of the blocks is delegated to specifically designated subjects who select the clients and approve the blocks.

The smart contract is an important application of blockchain: it works as a program that automatically binds clients, upon the occurrence of predefined essential conditions.

The use of a permissioned blockchain, with a specific smart contract applied on it, allowed the creation of a digital training dossier of workers for recording the training carried out within the context of the aforementioned national collective agreement. The dossier allows the employers to plan the training coherently with the impact assessment of the past training carried out. It also helps workers to prove the acquisition of skills and spend them on the labour market.

4. *The privacy at work.*

The use of digital tools for remote control of workers and for automated decision-making or monitoring processes, requires collective bargaining to pay attention to the issue of privacy.

The legal basis of the regulation on privacy at European level is the «Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016, relating to the protection of natural persons with regard to the processing of personal data as well as to the free circulation of such data [...] (General Data Protection Regulation) ». For the purposes of this regulation, the following definitions apply:

- * personal data: any information relating to an identified or identifiable natural person (so-called “data subject”);*
- * special categories of personal data: personal data on racial or ethnic origin, political opinion, religion or beliefs, trade union membership as well as genetic, biometric, health status, sexual orientation;*
- * processing: any operation or set of operations which is performed on personal data or on sets of personal data.*

The broad scope of these notions implies the pervasiveness of the legislation and, specifically, its applicability to the processing of personal data connected to

the employment relationship. The latter must take place in compliance with the principles of:

- * lawfulness, correctness and transparency towards the interested party;*
- * data minimisation: the processed data must be adequate, relevant and limited to what is necessary with respect to the pursued purposes;*
- * storage limitation: the data are stored in a form that allows the identification of the interested parties until the purposes for which they are processed are achieved;*
- * integrity and confidentiality: the processing methods must guarantee the security of personal data, including protection from unauthorized or illicit processing and from accidental loss, destruction or damage;*
- * accountability: compliance with the principles set out is the responsibility of the data controller - to be understood as the natural or legal person, public authority, service, or other who determines the purposes and means - on whom it rests, among the other, the related evidentiary burden.*

An effective declination of these principles can be found in the "National Protocol on remote working", signed by the social partners at the Ministry of Labor and Social Policies on 7 December 2021, which establishes the guidelines for future collective bargaining of the private sector.

The Protocol looks at the remote worker not only from the perspective of a person authorized to process data for professional purposes under the authority of the employer, but also from those of the person affected by the processing. In this sense, the employer must: a) adopt all appropriate technical and organizational measures to guarantee the protection of the remote workers' personal data and the information they process; b) inform the remote workers about the processing that concerns them. The employer shall provide the workers with instructions and indication of the security measures to be observed to guarantee the protection, secrecy and confidentiality of the information processed for professional purposes, among other things; c) update the register of processing activities connected to the performance of the remote work; d) verify the compliance of the tools used by the remote

workers with the legislation on privacy; and to carry out a preventive impact assessment of the envisaged treatments; e) promote the adoption of company regulations on the management of personal data breaches and on the implementation of security measures (e.g. encryption); f) encourage workers' involvement in training activities on the use, custody and protection of work tools as well as on the precautions to be taken.

At the same time, the remote workers must identify locations to perform their work outside the company premises, such as to ensure conditions of safety and confidentiality, and to comply with the employer's instructions. In addition, they have the right to training on data protection.

These guidelines on privacy are innovative and commendable. It is hoped that they will be implemented through collective bargaining to regulate not only remote working, but also all processing of personal data related to the employment relationship. An argument in favor of this perspective derives from the Regulation itself, which in article 88, paragraph 1, refers to the collective bargaining of the Member States the power to introduce "more specific rules to ensure the protection of rights and freedoms with regard to processing of employees' personal data in the context of employment relationships".