



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica
<https://rivista.camminodiritto.it>



LA CONDIZIONALITÀ SOCIALE E LA DIGITALIZZAZIONE: UN NUOVO LEGAME TRA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI, CONDIZIONI DI LAVORO E AGRICOLTURA

Il contributo mira ad analizzare la condizionalità sociale della PAC 2023-2027 volta ad incrementare la sostenibilità sociale del lavoro agricolo e le potenziali ripercussioni a livello domestico. In particolare, la Direttiva (UE) n. 2019/1152, una delle tre componenti giuridiche di questo nuovo meccanismo, porta con sé un innovativo intervento del legislatore italiano in materia di ulteriori obblighi datoriali di informazione laddove il lavoratore venga sottoposto a trattamenti automatizzati. L'elaborato esamina il quadro giuridico applicabile alle nuove tecnologie utilizzate nei rapporti di lavoro e successivamente delinea l'attuazione interna della condizionalità sociale, valutando, in chiusura, gli sviluppi futuri della digitalizzazione nel lavoro agricolo.

di Leonardo Dossi

IUS/03 - DIRITTO AGRARIO

Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile

Alessio Giaquinto

Publicato, Giovedì 14 Dicembre 2023



Abstract ENG

The paper analyses the social conditionality of the CAP 2023-2027 that increases the social sustainability of agricultural work and the potential impact at the domestic level. In particular, the Directive (EU) no. 2019/1152, one of the three legal components of this new mechanism, brings with it an innovative act of the Italian legislator concerning additional employer requirements of information where the worker is exposed to automated processes. The article examines the legal framework applicable to new technologies used in employment relationships and then discusses the domestic implementation of social conditionality, considering, in the end, the future evolution of digitalisation in farming work.

Sommario: 1. La condizionalità sociale nella PAC 2023-2027; 2. La digitalizzazione nel settore agricolo: agricoltura di precisione o 4.0; 3. Un quadro giuridico multi-livello in via di definizione: disposizioni proposte e vigenti; 4. Segue: l'intervento chiarificatore del Garante italiano per la protezione dei dati personali; 5. L'attuazione della condizionalità sociale nell'ordinamento giuridico italiano; 6. Conclusioni.

1. La condizionalità sociale nella PAC 2023-2027

La condizionalità sociale, introdotta nell'ambito della percezione dei pagamenti diretti riconosciuti agli agricoltori per il periodo di programmazione della PAC 2023-2027, non poggia su un meccanismo completamente nuovo nella Politica Agricola comunitaria poiché già il risalente Reg. (CE) n. 1782/2003 introduceva una condizionalità di natura ambientale, tuttora vigente.

Con la firma del Trattato di Marrakech e dell'allegato Accordo agricolo^[1] da parte della Comunità Europea e degli altri Stati aderenti, il legislatore comunitario riconosceva le gravi inefficienze causate dal sistema di protezione del mercato agricolo interno attuato sino ad allora: i presidi di protezione interni ed esterni, quali i prezzi istituzionali e garantiti, i prelievi alle importazioni e le restituzioni alle esportazioni avevano generato una notevole sovrapproduzione di commodities agricole, un costante stato di conflitto commerciale con gli USA e un aggravio economico eccessivo in capo ai consumatori finali dei medesimi prodotti agricoli^[2].

Per porre rimedio all'insostenibilità economica che connotava il mercato agricolo comunitario, la CE decise di spostare, gradualmente, il fulcro degli interventi dalla produzione a favore del produttore, vale a dire il passaggio dalla politica dei prezzi e degli

interventi nell'import-export verso un sistema di pagamenti o sussidi diretti destinati a garantire un reddito minimo all'agricoltore beneficiario^[3].

Tuttavia, il policy maker comunitario avviò, parallelamente, un processo di innesto della tutela ambientale nella percezione degli aiuti diretti, vincolandone la percezione al rispetto di una serie di pratiche agricole ritenute benefiche per la salvaguardia dell'ambiente. La dottrina individua l'origine della condizionalità ambientale nel Reg. (CE) n. 1257/1999 e, ancor prima, nel Reg. (CEE) n. 2328/1991^[4].

Quest'ultimo Regolamento enucleava per la prima volta una forma embrionale di condizionalità ambientale denominata "eco-condizionalità" in quanto imponeva ai beneficiari il rispetto di pratiche agricole inerenti la sola tutela dell'ambiente (mantenimento dello spazio naturale, rafforzamento della protezione ambientale e introduzione di pratiche agricole rispettose dell'ambiente).

La riforma Mc Sharry del 1992 ha rafforzato il legame tra agricoltura e ambiente e ha destinato specifici aiuti economici alle attività agricole e agro-forestali orientate, ad esempio, alla lotta contro il cambiamento climatico, alla riduzione dei fitofarmaci e dei concimi, alla produzione biologica e all'incremento del patrimonio boschivo e forestale^[5]. In un secondo momento, l'eco-condizionalità è evoluta nella cd. bio-condizionalità con l'entrata in vigore del Reg. (CE) n. 1257/1999 e l'introduzione di pratiche agricole in linea con il benessere degli animali^[6].

L'eco-condizionalità e la bio-condizionalità costituivano due forme abbozzate della condizionalità ambientale poi introdotta organicamente con il Reg. (CE) n. 1782/2003^[7].

Il Regolamento poc'anzi citato, in continuità con l'abbandono graduale dei presidi di protezione ritenuti ormai dannosi per la globalizzazione e la liberalizzazione del mercato agricolo europeo, ha strutturato la condizionalità ambientale secondo due componenti distinte: i "Criteri di gestione obbligatori (CGO)", comprendenti un elenco di disposizioni in materia di benessere ed igiene degli animali, di salute e benessere delle piante, di salute pubblica e le "Buone condizioni agronomiche ed ambientali (BCAA)" ossia un insieme di operazioni agricole compatibili con la tutela dell'ambiente, come il divieto di bruciare le stoppie nei campi oppure la creazione di fasce tampone di una certa dimensione minima lungo i corsi d'acqua.

La condizionalità ambientale ha consentito, dunque, di inserire all'interno della PAC ed in specie negli aiuti riconosciuti agli agricoltori la sostenibilità ambientale dell'attività agricola operata. Questo meccanismo è stato mantenuto nei periodi di programmazione successivi e, talvolta, rinforzato in ragione dei differenti obiettivi fissati a monte

dall'Unione Europea.

A titolo esemplificativo è possibile richiamare le misure di inverdimento (greening) disciplinate dal Reg. (UE) n. 1307/2013 e destinate a riconoscere un pagamento supplementare verde a tutti gli agricoltori che avessero adottato pratiche agricole compatibili con la salvaguardia e il mantenimento della biodiversità, la lotta al cambiamento climatico e la protezione ambientale.

Alla base delle misure di inverdimento, rubricate sotto la voce “Pagamento per le pratiche agricole benefiche per il clima e l'ambiente”, era rinvenibile il medesimo meccanismo della condizionalità ambientale. Il rapporto para-sinallagmatico sotteso ai pagamenti supplementari verdi, in altri termini lo scambio tra l'adozione di pratiche agricole sostenibili sul piano ambientale e la corresponsione delle somme premiali, caratterizza, altresì, il principio della condizionalità ambientale.

L'attuale periodo di programmazione 2023-2027 presenta, oltre alla condizionalità ambientale cd. rafforzata, un ulteriore aspetto innovativo per quanto concerne la sostenibilità sociale. Diversamente dai precedenti interventi riformatori guidati dalla sostenibilità ambientale, il Reg. (UE) n. 2021/2115 introduce per la prima volta una condizionalità di tipo sociale. L'evoluzione della PAC verso la sostenibilità sociale giunge al termine di un procedimento legislativo alimentato da proposte istituzionali^[8] e da istanze collettive provenienti dalle maggiori Federazioni sindacali europee dei lavoratori agricoli^[9].

Il Parlamento europeo mediante la propria attività emendatrice è intervenuto proponendo, dapprima, un riferimento generico al rispetto dei diritti sociali dei lavoratori e una integrazione delle fonti legali e negoziali per l'ottenimento completo dei pagamenti diretti riconosciuti. Il procedimento legislativo europeo, in seguito, si è concluso con la definizione di una condizionalità a sé stante, di carattere sociale e trasversale a tutti i pagamenti diretti accoppiati e disaccoppiati regolamentati dalla nuova PAC^[10].

La condizionalità sociale disciplinata dall'art. 14 del Reg. (UE) n. 2021/2115 comprende, ai fini della piena percezione degli aiuti europei all'agricoltura, un elenco specifico di disposizioni contenute nelle seguenti Direttive: artt. 3, 4, 5, 6, 8, 10, 13 della Direttiva (UE) n. 2019/1152; artt. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 della Direttiva n. 89/391/CEE e artt. 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 della Direttiva n. 2009/104/CE^[11]. La Direttiva (UE) n. 2019/1152 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili crea a livello interno, rispetto agli altri testi normativi coinvolti, un legame inedito tra il settore primario, la normativa sulla protezione dei dati personali e le condizioni di lavoro dei prestatori di lavoro agricolo che verrà analizzato nei paragrafi a seguire, non prima di aver esaminato l'impatto sempre più

pervasivo della digitalizzazione nel contesto economico de quo.

2. La digitalizzazione nel settore agricolo: agricoltura di precisione o 4.0

Per consentire una piena comprensione del presente contributo è necessario richiamare le recenti evoluzioni della digitalizzazione, tra cui l'IA, che hanno investito l'agricoltura tramite la diffusione sempre più ampia di droni, rilevazioni satellitari, robot, sistemi automatizzati e di posizionamento alla cui base sono richiesti imponenti processi di datificazione.

I diversi strumenti e la mole di informazioni digitalizzate hanno dato vita alla cosiddetta agricoltura di precisione o agricoltura 4.0 che costituisce una delle pratiche agricole più sostenibili grazie all'utilizzo mirato ed efficiente dei molteplici fattori di produzione (acqua, pesticidi, terra, macchinari, ...)^[12].

La rivoluzione digitale e la diffusione capillare delle tecnologie hanno, altresì, influenzato il mercato del lavoro, anche agricolo, tramite la creazione di nuovi posti di lavoro ultra-qualificati e la scomparsa di alcune mansioni di bassa-media qualificazione, la necessità di adeguare i sistemi di protezione sociale, il bisogno di fornire competenze digitali di base ai lavoratori di tutti i settori economici, il mutamento dei processi organizzativi e decisionali del lavoro attraverso, ad esempio, la gestione algoritmica del personale basata su sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati^[13].

Uno dei settori economici dove la digitalizzazione è intervenuta, sia nella trasformazione dei metodi produttivi (agricoltura di precisione), sia nella gestione algoritmica del personale, è l'agricoltura, poiché essa ammette tutti i mutamenti elencati in precedenza, al fine, tra i tanti, di ridurre i costi sostenuti dalle imprese agricole^[14].

Il settore agricolo è caratterizzato, conseguentemente, da un aumento esponenziale dei dati raccolti ed elaborati e da numerose preoccupazioni inerenti alla riservatezza delle informazioni coinvolte nei processi decisionali all'interno delle imprese agricole. L'impresa agricola evolve grazie all'agricoltura di precisione, ma rischia di coinvolgere anche dati non prettamente agricoli, come quelli personali dei lavoratori agricoli (nome, e-mail, posizione, numero di identificazione online) che ne consentono l'identificazione in via diretta o indiretta, comportando una crescente preoccupazione per la loro privacy^[15].

3. Un quadro giuridico multi-livello in via di definizione: disposizioni proposte e vigenti

Il peso della digitalizzazione nei rapporti di lavoro, anche agricoli, come visto sopra, ha portato il legislatore europeo ad avviare la definizione di un quadro giuridico di riferimento. Questo quadro è attualmente in fieri e si compone della Proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali^[16].

La proposta, è bene chiarire sin d'ora, prevede un campo di applicazione soggettivo circoscritto in quanto si applicherà a coloro che lavorano mediante una piattaforma digitale ossia «qualsiasi persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e ha un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia»^[17] non escludendo de iure i lavoratori del settore agricolo che utilizzino sistemi digitali e intelligenti.

Tuttavia, il procedimento legislativo europeo in corso sulla Proposta di Direttiva e la mancanza di un diritto di informazione generale sull'adozione di sistemi digitali in ambito lavorativo nella Direttiva (UE) n. 2019/1152^[18], lasciano uno spazio di opacità e imprevedibilità nei rapporti di lavoro, in specie nei rapporti di lavoro agricolo attualmente in essere.

Il legislatore italiano pare aver colmato tale lacuna nel contesto giuridico nazionale mediante il D.lgs. n. 104/2022 (cd. Decreto Trasparenza) di recepimento della Direttiva (UE) n. 2019/1152 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. Questa nuovo atto normativo, tenendo conto, ad oggi, della sua rilevanza ai fini della condizionalità sociale nella PAC 2023-2027 e del richiamo alla versione vigente e recepita dagli Stati membri in forza dell'art. 14, par. 4 del Reg. (UE) n. 2021/2115, acquisisce carattere inedito nel rapporto tra lavoro, agricoltura e digitalizzazione a livello interno.

La Direttiva (UE) n. 2019/1152, in attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali (principio n. 5, "Occupazione flessibile e sicura" e n. 7, "Informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla protezione in caso di licenziamento"), ha dapprima registrato i mutamenti del mercato del lavoro e il campo di applicazione ormai limitato della precedente Direttiva n. 91/533/CEE e, successivamente, ha innovato gli obblighi di informazione gravanti sul datore di lavoro «nella prospettiva di una condivisione delle informazioni essenziali, relative al contratto di lavoro»^[19]. Il legislatore interno ha fruito dello spazio di manovra riconosciuto dalla Direttiva (UE) n. 2019/1152, in particolare dall'art. 4^[20], introducendo degli «ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati».

La disposizione che disciplina questi ulteriori obblighi di informazione specifici per la gestione algoritmica del personale è il nuovo art 1-bis del D.lgs. n. 152/1997, novellato dal recente D.lgs. n. 104/2022 (cd. Decreto Trasparenza).

L'art 1-bis riprende, quasi testualmente, gli artt. 6 e 9 della Proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali e ne estende l'applicazione ad un numero maggiore di rapporti e contratti di lavoro rispetto a quelli per cui verrebbe introdotta la Direttiva stessa^[21]. L'art 1-bis si applica ai datori di lavoro e ai committenti pubblici e privati in riferimento, come prescritto dall'art. 1 del D.lgs. n. 104/2022, ai contratti di lavoro subordinato, anche agricolo, a tempo indeterminato e determinato e ai contratti di lavoro part-time, ai contratti di lavoro somministrato, ai contratti a chiamata, alle collaborazioni etero-organizzate, alle collaborazioni coordinate e continuative, ai contratti di prestazione occasionale, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, oltre che ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca e ai lavoratori domestici.

Il campo di applicazione soggettivo dell'art. 1-bis, co. 1 è particolarmente ampio e impone ai datori di lavoro e ai committenti del settore pubblico e privato di informare i lavoratori, tenendo conto della recente novella operata dal D.l. n. 48/2023 (cd. Decreto Lavoro), circa «l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori»^[22].

La fattispecie poc'anzi richiamata si compone di due elementi: da un lato l'utilizzo e non la mera installazione di un sistema decisionale o di monitoraggio integralmente automatizzato e, dall'altro, la destinazione d'uso del medesimo sistema, ossia fornire indicazioni rilevanti sull'instaurazione, esecuzione e modificazione eventuale del rapporto di lavoro^[23].

La finalità dei sistemi decisionali o di monitoraggio completamente automatizzati risulta particolarmente ampia poiché incide su molteplici fasi caratterizzanti di un rapporto di lavoro^[24] ossia la fase di assunzione, il conferimento dell'incarico, la gestione e la risoluzione del contratto di lavoro, l'assegnazione dei compiti e delle mansioni, oltre alla sorveglianza, alla valutazione della prestazione lavorativa e alla verifica sul corretto adempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro.

Dopo aver appurato la portata pressoché onnicomprensiva della finalità dei sistemi automatizzati richiamati dall'art. 1-bis, possiamo ora analizzare cosa si debba intendere per “sistema decisionale o di monitoraggio integralmente automatizzato”. Attingendo da alcune fonti sovranazionali, possiamo comprendere che un sistema decisionale o di monitoraggio per essere integralmente o completamente automatizzato debba possedere la «capacità di prendere decisioni impiegando mezzi tecnologici senza coinvolgimento umano»^[25].

Tuttavia, in concreto, a quali sistemi automatizzati rinvia l'art. 1-bis del novellato D.lgs. n. 152/1997? Per cercare di rispondere a tale quesito possiamo riprendere la Circ. n. 19/2022 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che fornisce alcuni esempi concreti, distinguendo tra la fase di instaurazione, la gestione in itinere del rapporto di lavoro e la sorveglianza e valutazione del lavoratore ai fini del corretto adempimento degli obblighi contrattuali: nella prima categoria ritroviamo le chatbots, la profilazione automatizzata dei candidati, lo screening dei curricula, l'utilizzo di software per il riconoscimento emotivo e test psicoattitudinali, nella seconda categoria sono ricomprese le analisi statistiche, gli strumenti di data analytics o machine learning, reti neurali, deep-learning, mentre nell'ultima ipotesi, quella inerente alla sorveglianza e valutazione del lavoratore, rilevano i tablet, dispositivi digitali e wearables, gps e geolocalizzatori, sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di rating e ranking.

La portata della nuova disposizione è particolarmente pervasiva, tuttavia essa trova un limite, di peso non indifferente, nel nuovo comma 8 che esclude dagli obblighi informativi sui sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati «i sistemi protetti da segreto industriale e commerciale». Se l'intenzione del legislatore era quella di estendere gli obblighi previsti dalla Proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali ad un numero più elevato di lavoratori, non potrà sfuggire, ai fini interpretativi del nuovo comma 8, il considerando n. 33 in quanto esso riconosce la necessità di un bilanciamento tra gli obblighi informativi, posti in capo alla piattaforma di lavoro digitale, e i segreti commerciali e i diritti di proprietà intellettuale della medesima piattaforma, evitando un diniego automatico e complessivo dei diritti di informazione riconosciuti ai lavoratori^[26].

Le informazioni che il datore di lavoro o il committente pubblico o privato deve fornire sono molteplici al fine di imporre la trasparenza dei sistemi decisionali o di monitoraggio e di garantire la supervisione e il riesame umano delle decisioni automatizzate assunte^[27].

Il perseguimento dell'algorithmic fairness impone ai datori di lavoro e ai committenti di fornire ai lavoratori le seguenti informazioni: gli aspetti del rapporto di lavoro coinvolti nei sistemi integralmente automatizzati, gli scopi e le finalità dei sistemi, la logica ed il

funzionamento sottesi, le categorie di dati e i parametri principali utilizzati in fase di programmazione e addestramento, le misure di controllo, gli eventuali interventi correttivi applicabili e il nominativo del responsabile del sistema di gestione della qualità, il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi, le metriche utilizzate per misurare tali parametri nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Il contenuto dell'art. 1-bis, co. 2 pone alla nostra attenzione due ulteriori elementi dell'informativa che il datore di lavoro deve fornire al lavoratore ovvero il nominativo del responsabile del sistema di gestione della qualità e i livelli di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi automatizzati. Il responsabile del sistema di gestione della qualità o quality manager, figura già presente nelle realtà aziendali complesse, diventa l'anello di congiunzione tra l'impresa e il lavoratore in relazione al sistema decisionale o di monitoraggio automatizzato e dovrà interfacciarsi con il lavoratore per tutte le questioni che deriveranno dall'utilizzo di tali sistemi come, ad esempio, la richiesta di ulteriori informazioni a norma del comma 3. Inoltre, un ulteriore elemento che connota gli obblighi informativi di cui all'art. 1-bis è la comunicazione al lavoratore dei livelli di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi automatizzati.

Per comprendere questi tre parametri, presenti anche nella Proposta di Regolamento che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale (legge sull'intelligenza artificiale)^[28], è possibile fare affidamento agli Orientamenti etici per un'IA affidabile elaborati dal Gruppo indipendente di esperti di alto livello sull'intelligenza artificiale. Questo gruppo, nominato dalla Commissione europea nel 2018, definisce l'accuratezza o precisione di un sistema di IA come la capacità di produrre un giudizio corretto, evitando, ad esempio, previsioni imprecise e la robustezza come la capacità, in senso tecnico, di operare secondo il principio di prevenzione dei rischi riducendo la probabilità di danni non intenzionali, imprevisti e inaccettabili e, in senso sociale, come la capacità di considerare il contesto e l'ambiente ove opera il sistema.

Infine, per quanto concerne la definizione di cybersicurezza, il Regolamento (UE) n. 2019/881 rinvia all'insieme «delle attività necessarie per proteggere la rete e i sistemi informativi, gli utenti di tali sistemi e altre persone interessate dalle minacce informatiche»^[29].

Il carattere inedito del nuovo art. 1-bis deriva, altresì, dalla valorizzazione della dimensione collettiva della gestione algoritmica tramite due direttrici: il diritto del lavoratore di chiedere il supporto delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali per ottenere l'accesso ai dati e alle informazioni dei sistemi automatizzati in forza dell'art. 1-bis, co. 3 e l'obbligo di inoltrare le informazioni e i dati inerenti ai sistemi decisionali o di monitoraggio completamente automatizzati anche alle RSA, RSU o, in secundis, alle

rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'art. 1-bis ha poi riconosciuto un potere di accesso da parte delle Autorità pubbliche competenti, nello specifico il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro, finalizzato ad ottenere la comunicazione delle informazioni inerenti ai processi informatici nonché l'accesso ai medesimi^[30].

4. Segue: l'intervento chiarificatore del Garante italiano per la protezione dei dati personali

La gestione algoritmica dei lavoratori, introdotta nel nostro ordinamento tramite il Decreto Trasparenza, pone una serie di dubbi applicativi e la necessità di un coordinamento tra l'art. 1-bis e la normativa sulla protezione dei dati personali (GDPR - Regolamento (UE) n. 2016/679).

A tal proposito, il Garante per la protezione dei dati personali è intervenuto tramite un proprio provvedimento^[31] chiarendo, in primis, che l'art. 1-bis riconosce una tutela rafforzata e più specifica per gli interessati nel contesto lavorativo sulla base dell'art. 88 GDPR^[32].

Il Garante ha confermato gli obblighi gravanti sul datore di lavoro, in qualità di titolare del trattamento dei dati personali, allo scopo di garantire un trattamento lecito e trasparente dei dati dei lavoratori soggetti ai monitoraggi e alle decisioni espletati dai sistemi automatizzati di cui all'art. 1-bis del D.lgs. n. 152/1997. Innanzitutto, il datore di lavoro deve verificare la sussistenza di un valido presupposto di liceità tra quelli disciplinati dall'art. 6, par. 1 GDPR e non dovrà attuare un trattamento dei dati finalizzato al controllo a distanza dei lavoratori, in violazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1970), fatte salve le apparecchiature necessarie per l'organizzazione del lavoro, la produzione o per la sicurezza sul lavoro che dovranno passare dall'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, unitarie o nazionali oppure dal vaglio della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o della sede centrale, esclusi, tuttavia, gli strumenti essenziali per l'esecuzione della prestazione lavorativa o per la registrazione delle presenze e degli accessi ai locali aziendali.

Questo divieto implicito di esercizio del potere datoriale di controllo a distanza, eccetto i casi consentiti tramite apposito accordo sindacale o autorizzazione amministrativa, viene richiamato sia dall'art. 114 del Codice della privacy (D.lgs. n. 196/2003), sia direttamente dall'art. 1-bis, co. 1 del D.lgs. n. 152/1997 in relazione ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati.

Anche se non menzionato direttamente dall'art. 1-bis, il datore di lavoro e le agenzie per il lavoro, sempre secondo il Garante, dovranno altresì tener conto del rinvio operato dall'art. 113 del Codice della privacy al divieto di indagini sulle opinioni personali del prestatore di lavoro disciplinato dall'art. 8 dello Statuto dei lavoratori.

Il trattamento dei dati personali effettuato dal datore di lavoro ai fini dell'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio dovrà poggiare sui principi disposti dall'art. 5 del GDPR e richiederà a monte l'osservanza degli adempimenti richiamati dal comma 4 dell'art. 1-bis.

Il comma citato impone al datore di lavoro di effettuare una preventiva analisi dei rischi ed una successiva valutazione d'impatto del trattamento che si intende operare.

L'analisi dei rischi dovrà verificare se il trattamento, segnatamente in presenza di nuove tecnologie, possa comportare un rischio elevato per l'esercizio dei diritti e le libertà dei soggetti interessati e il datore di lavoro, laddove venga appurato tale livello di rischio, sarà obbligato a realizzare successivamente una valutazione d'impatto³³¹. La valutazione d'impatto del trattamento deve essere realizzata dal titolare e dal responsabile del trattamento già nella fase di progettazione del trattamento e deve avere carattere continuativo.

Il processo di valutazione d'impatto deve seguire le fasi tipiche della gestione del rischio e deve contenere, perlomeno, ai sensi dell'art. 35 GDPR, la descrizione del trattamento e la sua finalità, la sussistenza della proporzionalità e necessità del trattamento rispetto alla finalità perseguita, una valutazione dei rischi per i diritti e le libertà degli interessati, le misure di sicurezza e le garanzie che si intendono adottare per mitigare i rischi e l'eventuale riesame successivo per verificare la compatibilità perdurante tra il trattamento e la valutazione d'impatto. Se nonostante l'adozione di misure di sicurezza e garanzie permangono dei rischi elevati residui, il datore di lavoro dovrà rivolgersi all'Autorità garante del proprio Stato membro per una consultazione preventiva.

Infine, dopo l'inserimento della specificazione "integralmente automatizzati" grazie al D.l. n. 48/2023 sarà necessario rispettare l'art. 22 GDPR che introduce un divieto relativo di sottoporre gli interessati ad una decisione basata unicamente su un processo completamente automatizzato, compresa la profilazione. Tale divieto è relativo poiché presenta alcune ipotesi derogatorie che impongono l'adozione di adeguate misure di tutela per gli interessi e i diritti degli interessati. L'art. 22 GDPR si applica esclusivamente ai sistemi decisionali completamente automatizzati che comportino effetti giuridici o significativi sulla persona destinataria della decisione. Il Gruppo di lavoro art. 29, cercando di riempire di contenuto il presupposto applicativo dell'art. 22, par. 1 GDPR, ha

fornito alcuni esempi, tra i quali le «decisioni che negano a una persona un'opportunità di impiego»^[34].

Se da un lato alcuni aspetti peculiari dell'impiego lavorativo possono rispecchiare il presupposto applicativo del divieto suddetto, dall'altro, questi aspetti possono portare ad una delle deroghe di cui al paragrafo 2 ossia la necessità del trattamento automatizzato per la conclusione o esecuzione di un contratto oppure l'esplicito consenso dell'interessato (lavoratore), tenendo conto della situazione di particolare soggezione e asimmetria informativa che connota la relazione datore di lavoro (titolare del trattamento)-lavoratore (interessato).

L'art. 1-bis, oltre a tutte le procedure di garanzia e tutela analizzate in precedenza, impone al datore di lavoro o committente di allegare alle informazioni obbligatorie il registro dei trattamenti concernenti le attività per le quali sono stati adottati i sistemi automatizzati.

La tutela maggiore dell'art. 1-bis, avvallata dal Garante della privacy, emerge anche da questo ulteriore obbligo informativo in capo al datore di lavoro che, altrimenti, sarebbe tenuto a fornire il registro dei trattamenti su richiesta delle sole Autorità garanti, ai sensi dell'art. 30, par. 4 GDPR.

La digitalizzazione, oltre ad aver investito i differenti metodi di agricoltura il cui esempio principale è l'agricoltura di precisione, ha imposto una serie di cambiamenti significativi nel mercato del lavoro e nella gestione dei rapporti di lavoro.

Tra questi cambiamenti emerge la gestione algoritmica del personale, dalla fase di assunzione sino all'eventuale modificazione o cessazione del rapporto di lavoro, attuata mediante appositi sistemi digitali finalizzati a sostituire, in tutto o in parte, il datore di lavoro nell'esercizio del proprio potere direttivo, di controllo e disciplinare.

Al fine di limitare i rischi derivanti dall'adozione di tali sistemi, in particolare quelli integralmente automatizzati, il legislatore interno ha provveduto ad anticipare la delega che gli sarà riconosciuta con l'entrata in vigore della Direttiva (UE) n. 2019/1152 e ad estendere le tutele ivi disciplinate ad un numero maggiore di fattispecie contrattuali.

L'intervento del legislatore, così concepito, ha introdotto nel nostro ordinamento nazionale, come affermato dal Garante per la protezione dei dati personali, una tutela accresciuta e specifica per il trattamento dei dati personali nell'ambito dei rapporti di lavoro.

5. L'attuazione della condizionalità sociale nell'ordinamento giuridico italiano

Come avvenuto per la condizionalità ambientale, il legislatore europeo ha strutturato un sistema integrato di controllo e sanzionatorio per la condizionalità sociale imperniato su sanzioni di natura amministrativa sufficientemente efficaci rispetto all'obiettivo di sostenibilità sociale che esso persegue, dissuasive, poiché volte a garantire il rispetto degli obblighi datoriali richiamati nelle tre Direttive, e proporzionate, in relazione alla specifica violazione posta in essere dall'agricoltore.

Il Reg. (UE) n. 2021/2116, dopo aver fissato una serie di principi di base, demanda a ciascuno Stato membro la determinazione degli elementi di dettaglio del sistema di controllo e sanzionatorio applicabile in riferimento al nuovo meccanismo di condizionalità.

I principi di base rispondono ad un approccio prudentiale del legislatore europeo in ragione delle marcate differenze tra i vari sistemi sociali degli Stati membri. Questo atteggiamento emerge, sul piano normativo, dal riconoscimento dell'autonomia degli Organismi pagatori e delle Autorità nazionali competenti in materia di diritto del lavoro, salute e sicurezza e occupazione nonché delle particolari modalità di recepimento delle tre Direttive interessate e del ruolo delle parti sociali a livello domestico. Inoltre, il legislatore europeo ha stabilito che la violazione debba essere direttamente connessa all'attività agricola, specificatamente quella operata dall'agricoltore beneficiario responsabile nel proprio Stato membro.

Il legislatore italiano ha sintetizzato le caratteristiche del sistema di controllo e sanzionatorio nel Piano Strategico nazionale della PAC 2023-2027 affidando, in primis, il ruolo di Autorità nazionali al Corpo dei Vigili del Fuoco, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e alle Aziende Sanitarie Locali (ASL) in base ai rispettivi ambiti di intervento e controllo riconosciuti dalla normativa preesistente. Il sistema di controllo e sanzionatorio poggia poi su un flusso informativo articolato che richiederà la stipulazione di apposite convenzioni tra le Autorità nazionali richiamate e l'Organismo pagatore nazionale, per l'Italia, l'Agenzia per le erogazioni in agricoltura (AGEA).

L'elenco degli enti coinvolti non è concluso poiché la comminazione effettiva cioè la riduzione parziale o totale degli aiuti diretti verrà esercitata dagli Organismi pagatori regionali o provinciali per Trento e Bolzano. La procedura di applicazione delle sanzioni prevede: a) dapprima, la verbalizzazione delle violazioni e dei corrispondenti livelli di gravità, durata, reiterazione e portata riscontrate dalle Autorità nazionali; b) la comunicazione da parte di queste ultime delle violazioni registrate ad AGEA che, a sua volta, provvederà ad informare l'Organismo pagatore locale del territorio di riferimento

della violazione commessa e c) la comminazione in concreto della sanzioni amministrativa da parte dell'Organismo pagatore interessato, tenendo conto dei parametri sopra citati.

Il legislatore nazionale ha poi fissato, a livello interno, degli ulteriori parametri per il calcolo delle riduzioni dei pagamenti diretti in linea con la necessaria efficacia e dissuasione del sistema sanzionatorio^[35]. Rispetto a questi parametri di calcolo, come vedremo, il Governo nazionale non pare aver colto la necessità di coinvolgere il rispetto dell'art. 1-bis del D.lgs. n. 152/1997 nel sistema sanzionatorio della condizionalità sociale. La rilevanza della gestione algoritmica del personale sembrerebbe invece cruciale alla luce sia dell'aumento esponenziale dei sistemi intelligenti e digitali (agricoltura di precisione) nei teatri lavorativi del settore agricolo, sia il rischio conseguente di violazione dei dati personali dei lavoratori e non personali imputabili alle aziende agricole.

6. Conclusioni

Il livello di protezione dell'art. 1-bis del D.lgs. n. 152/1997, alla luce del rilievo della Direttiva (UE) n. 2019/1152 per l'adempimento della condizionalità sociale, potrebbe aumentare la prospettiva di tutela dei lavoratori agricoli ben aldilà degli obblighi informativi "di base", includendo le garanzie previste per la gestione algoritmica del lavoro.

Tuttavia, allo stato attuale del processo di attuazione della condizionalità sociale in Italia, il Governo nazionale non pare aver colto questo ulteriore livello di garanzia dei lavoratori agricoli nell'ambito della protezione dei loro dati personali.

Infatti, il DM 28 giugno 2023 del Ministero dell'agricoltura^[36], della sovranità alimentare e delle foreste non contempla, ai fini del calcolo delle riduzioni totali o parziali del pagamento diretto riconosciuto all'agricoltore beneficiario ma inadempiente, la violazione delle tutele individuali e collettive regolate dal nuovo art. 1-bis del D.lgs. n. 152/1997, come novellato dal D.lgs n. 104/2022.

Occorre, invece, rilevare come il Reg. UE n. 2021/2115 imponga ad ogni attore pubblico coinvolto di considerare la modalità di recepimento e le eventuali disposizioni integrative introdotte rispetto al testo normativo delle Direttive richiamate dalla condizionalità sociale.

In tal senso, il già richiamato art. 14, par. 4 del Regolamento suddetto ritiene meritevole il

contenuto precettivo degli atti di recepimento interno mentre, per quanto riguarda la Direttiva (UE) 2019/1152 è doveroso tenere a mente la clausola di non regresso di cui all'art. 20 che riconosce ad ogni Stato membro la facoltà di introdurre disposizioni normative di maggior favore per i lavoratori, dunque elevando il livello di trasparenza e prevedibilità delle condizioni di lavoro.

Inoltre, la Proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, pur non essendo menzionata nei Regolamenti della PAC 2023-2027, presenta anch'essa una clausola di regresso analoga volta a garantire un livello minimo di tutela e, al contempo, a legittimare ciascuno Stato membro dell'UE nell'incremento di tale livello con disposizioni interne ad hoc.

L'orientamento esplicito della PAC 2023-2027 e delle Istituzioni europee a favore della diffusione sempre più capillare dell'agricoltura di precisione^[37] e il conseguente incremento dei processi di datificazione da essa richiesti segnalano la necessità di un'attenzione specifica per la tutela della riservatezza dei dati personali dei lavoratori agricoli interessati^[38]. L'inserimento delle tutele individuali e collettive introdotte dal Decreto Trasparenza potrebbe rappresentare, se attuato, un presidio protettivo e preventivo di fronte al rischio di violazione della privacy dei lavoratori agricoli.

Note e riferimenti bibliografici

*Articolo tratto dalla tesi di laurea magistrale dell'Autore "La condizionalità nella nuova PAC 2023-2027 tra sostenibilità sociale e digitalizzazione" presentata e discussa in data 20/10/2023 presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università degli Studi di Verona.

[1] Per una lettura integrale del Trattato di Marrakech e dell'Accordo agricolo si rinvia al seguente link web: www.wto.org.

[2] L. COSTATO, L. RUSSO, Corso di diritto agrario italiano e dell'Unione europea, 5^a ed, Milano, Giuffrè Francis Lefebvre, 2019, 7; A. FRASCARELLI, L'evoluzione della Pac e le imprese agricole: sessant'anni di adattamento, in www.agriregionieuropa.univpm.it, settembre 2017; A. GERMANÒ, Manuale di diritto agrario, 8a ed., Giappichelli Ed., Torino, 2016, 102; L. PASTORINO, La politica europea de desarrollo rural sostenible: ¿obstáculo o modelo para el Mercosur?, 1° ed., La Plata, Ediciones Al Margen, 2005, 32; L. COSTATO, L'Accordo Agricolo contenuto nel Trattato di Marrakech, in Trattato breve di diritto agrario italiano e comunitario, dir. da L. COSTATO, 3a ed., Cedam, Padova, 2003, 591-593.

[3] Si rinvia a www.treccani.it e www.agriregionieuropa.univpm.it.

[4] G. PLATANIA, Il principio di condizionalità ambientale nella politica agricola di intervento della CE, in Diritto e giurisprudenza agraria, alimentare e dell'ambiente, 7-8, 2009, 451; L. RUSSO, La condizionalità da condizione a fine, in Rivista di Diritto Agrario, 2, 2007, 232.

[5] P. SACCOMANNO, L'attività agricola nella dimensione ambientale, in M. NICOLINI, W. WALLNOFER (a cura di), Il diritto dell'Agricoltura, Quaderni, 1, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2019, 98-99.

[6] D. BIANCHI, La condizionalità dei pagamenti diretti o della responsabilità dell'agricoltore beneficiario dei pagamenti diretti nell'ambito della PAC, in Diritto e giurisprudenza agraria, alimentare e dell'ambiente, 11, 2003, 598.

[7] Non mancano Autori che attribuiscono già prima, in particolare al Reg. (CE) n. 1257/1999, il merito di aver introdotto la condizionalità ambientale. A tal fine, si rinvia a F. ADORNATO, P. LATTANZI, I. TRAPÉ, Le misure agro-ambientali, in L. COSTATO, A. GERMANO, E.R. BASILE, Trattato di diritto agrario, vol. 2 - Il diritto agroambientale, UTET GIURIDICA, Milano, 2011, 578.

[8] L'integrazione della sostenibilità sociale nella PAC emergeva, innanzitutto, da alcune Comunicazioni della Commissione europea: Il futuro dell'alimentazione e dell'agricoltura, COM(2017) 713 final, 29 novembre 2017; Green Deal Europeo, COM(2019) 640 final, 11 dicembre 2019 e Una strategia "Dal produttore al consumatore" per un sistema alimentare equo, sano e rispettoso dell'ambiente, COM(2020) 381 final, 20 maggio 2020 in termini di rafforzamento della posizione negoziale e giuridica dei lavoratori agricoli nella filiera di riferimento.

[9] European Federation of Food, Agriculture, and Tourism Trade Unions (EFFAT), Open letter "THE NEW CAP NEEDS SOCIAL CONDITIONALITY - End exploitation and raise labour standards in European agriculture" e successivi firmatari aderenti. La lettera aperta di EFFAT evidenziava, quale motivazione per l'adozione della condizionalità sociale, la proliferazione di fenomeni di illegalità nei contesti agricoli, in particolare di violazione dei diritti dei lavoratori e dei diritti umani, come lo sfruttamento del lavoro e il caporalato. Si rinvia, inoltre, a D. SCHIUMA, Sfruttamento e (in) sicurezza nel lavoro agricolo degli extracomunitari, in L. CALAFÀ, S. IAVICOLI, B. PERSECHINO (a cura di), Lavoro insicuro – Salute, sicurezza e tutele sociali dei lavoratori immigrati in agricoltura, Il Mulino, Bologna, 2020, pp. 151-174, 152; D. SCHIUMA, Il caporalato in agricoltura tra modelli nazionali e nuovo approccio europeo per la protezione dei lavoratori immigrati, in Rivista di diritto agrario, 1, 2015, 90; M. D'ONGHIA, C. DE MARTINO, Gli strumenti giuslavoristici di contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nella legge n. 199 del 2016: ancora timide risposte a un fenomeno molto più complesso, in WP CSDL "Massimo D'Antona".IT – 352/2018, 6; L. TASCHINI, Caporalato e sfruttamento lavorativo in agricoltura, in Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale, 4, 2022, 617.

[10] L'emendamento n. 72 della RELAZIONE sulla Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio recante norme sul sostegno ai piani strategici che gli Stati membri devono redigere nell'ambito della politica

agricola comune (piani strategici della PAC) e finanziati dal Fondo europeo agricolo di garanzia (FEAGA) e dal Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR) e che abroga il regolamento (UE) n. 1305/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio e il regolamento (UE) n. 1307/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio (Relazione - A8-0200/2019) innovava l'elenco dei settori specifici dell'attuale art. 12 del Reg. (UE) n. 2021/2115 tramite il riferimento a «il rispetto per i diritti sociali dei lavoratori agricoli». Successivamente la Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 23 novembre 2021 sulla proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio recante norme sul sostegno ai piani strategici che gli Stati membri devono redigere nell'ambito della politica agricola comune (piani strategici della PAC) e finanziati dal Fondo europeo agricolo di garanzia (FEAGA) e dal Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR) e che abroga il regolamento (UE) n. 1305/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio e il regolamento (UE) n. 1307/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio (P9_TA(2021)0456) proponeva una condizionalità sociale ad ampio spettro tramite l'integrazione tra fonti legali e negoziali a tutela del lavoro.

[11] Allegato IV del Reg. (UE) n. 2021/2115.

[12] I principali documenti di riflessione dell'UE sulla digitalizzazione e l'intelligenza artificiale riconoscono il ruolo decisivo delle nuove tecnologie in ambito agricolo, perlopiù grazie all'agricoltura di precisione. Le Istituzioni europee evidenziano che l'agricoltura di precisione, e dunque l'implementazione ingente delle tecnologie digitali nel settore agricolo, può: a) aiutare molte aziende agricole in tutta Europa nel controllo dei movimenti, della temperatura e del consumo di mangime in linea con il benessere degli animali oppure nella rimozione meccanica delle piante infestanti, riducendo il ricorso ai pesticidi (Comunicazione della Commissione europea, L'intelligenza artificiale per l'Europa, COM(2018) 237 final, 25 aprile 2018); b) efficientare l'uso delle risorse idriche e naturali grazie ad una forte produzione industriale di robot (Comunicazione della Commissione europea, Creare fiducia nell'intelligenza artificiale antropocentrica, COM(2019) 168 final, 8 aprile 2019 e Libro Bianco sull'intelligenza artificiale-Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia, COM(2020) 65 final, 19 febbraio 2020); c) ridurre l'utilizzo di energia, macchinari grandi e fertilizzanti ed evitare l'esposizione dei lavoratori agricoli alle attività più pericolose (Parlamento europeo, Risoluzione su Norme di diritto civile sulla robotica, 2015/2103(INL), 16 febbraio 2017); promuovere la manutenzione predittiva dei macchinari agricoli attraverso l'analisi di dati non personali (Regolamento (UE) n. 2018/1807 relativo a un quadro applicabile alla libera circolazione dei dati non personali nell'Unione europea, considerando 9).

[13] C. SPINELLI, La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma, in *Lavoro Diritti Europa*, 2, 2022, 3.

[14] Si rinvia alla pagina tematica www.digital-strategy.ec.europa.eu.

[15] J. KAUR, S. M. HAZRATI FARD, M. AMIRI-ZARANDI, R. DARA, Protecting farmers' data privacy and confidentiality: Recommendations and considerations, in *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 19 October 2022, 2.

[16] Proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, COM(2021) 762 final, 9 dicembre 2021.

[17] Art. 2, par. 1, n. 4 della Proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

[18] Direttiva (UE) n. 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

[19] A. ZILLI, Decreto trasparenza: gli obblighi informativi ieri e oggi (intanto, è già domani), in *Giustiziacivile.com*, 7 settembre 2022, 3.

[20] L'art. 4 della Direttiva predetta, letto alla luce del considerando n. 15, legittima gli Stati membri nella definizione di ulteriori elementi contrattuali rientranti nell'obbligo di informazione, tenendo conto dell'evoluzione del mercato del lavoro e delle forme di lavoro non standard.

[21] A. ZILLI, La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1, 2023, 38.

[22] Il D.l. n. 48/2023, convertito con legge n. 85/2023, ha specificato che i sistemi decisionali o di monitoraggio debbano essere integralmente automatizzati non ammettendo alcun intervento umano, nemmeno accessorio, come invece asseriva la Circ. n. 19/2022 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali intervenuta per chiarire alcuni

profili applicativi del Decreto Trasparenza. Si legga altresì G. LIVI, Dal Decreto Trasparenza al Decreto Lavoro: informativa per relationem e informative afferenti ai sistemi di gestione del rapporto integralmente automatizzati, in IUS - Giuffrè Francis Lefebvre, 15 giugno 2023.

[23] M. MARAZZA, F. D'AVERSA, Dialoghi sulla fattispecie dei “sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati” nel rapporto di lavoro (a partire dal Decreto Trasparenza), in Giustiziavivibile.com, 8 novembre 2022, 3.

[24] Ibid.

[25] Gruppo di lavoro art. 29, Linee guida in materia di processi decisionali automatizzati e profilazione WP251, definite in base alle previsioni del Regolamento (UE) 2016/679, 6 febbraio 2018.

[26] Il considerando n. 33 della Proposta di Direttiva recita: «Le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero essere tenute a rivelare il funzionamento dettagliato dei loro sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, compresi gli algoritmi, o altri dati dettagliati che contengono segreti commerciali o sono protetti da diritti di proprietà intellettuale. Tali considerazioni non dovrebbero tuttavia condurre a un diniego a fornire tutte le informazioni prescritte dalla presente direttiva».

[27] A. TURSI, Decreto trasparenza: prime riflessioni, “Trasparenza e “diritti minimi” dei lavoratori nel decreto trasparenza, in Diritto delle Relazioni Industriali, 1, 2023, 22.

[28] Proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale (legge sull'intelligenza artificiale) e modifica alcuni atti legislativi dell'Unione, COM(2021) 206 final, 21 aprile 2021.

[29] Art. 2, par. 1, n. 1 del Regolamento (UE) n. 2019/881 relativo all'ENISA, l'Agenzia dell'Unione europea per la cibersicurezza, e alla certificazione della cibersicurezza per le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, e che abroga il regolamento (UE) n. 526/2013 («regolamento sulla cibersicurezza»).

[30] Sul punto vi sono opinioni dottrinali contrastanti: M. PERUZZI, Intelligenza artificiale e tecniche di tutela, in Lavoro e Diritto, 3, 2022, 548 per un accoglimento positivo della nuova dimensione collettiva della gestione algoritmica, mentre per una visione più negativa si rinvia a M. CORTI, A. SARTORI, Il recepimento del diritto europeo in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e di conciliazione vita-lavoro. Le misure giuslavoristiche dei decreti “aiuti”, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 165.

[31] Garante per la protezione dei dati personali, Questioni interpretative e applicative in materia di protezione dei dati connesse all'entrata in vigore del d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (c.d. “Decreto trasparenza”), Newsletter 24 gennaio 2023.

[32] L'art. 88, par. 1 GDPR (Trattamento dei dati nell'ambito dei rapporti di lavoro) prescrive: «gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro, in particolare per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro».

[33] Il Gruppo di lavoro art. 29, tramite le linee guida in materia di valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e determinazione della possibilità che il trattamento “possa presentare un rischio elevato” ai fini del regolamento (UE) 2016/679, WP 248 del 4 ottobre 2017, ha qualificato i dati personali dei dipendenti come “dati relativi ad interessati vulnerabili” che possono comportare un automatico obbligo di valutazione d'impatto. Le medesime linee guida hanno poi elencato delle ulteriori ipotesi che comportano una valutazione d'impatto obbligatoria come l'uso di soluzioni tecnologiche innovative, l'effettuazione di monitoraggi sistematici o l'adozione di sistemi decisionali automatizzati.

[34] Gruppo di lavoro articolo 29, Linee guida sul processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche e sulla profilazione ai fini del regolamento 2016/679, WP 251, 6 febbraio 2018.

[35] D.lgs. 17 marzo 2023, n. 42, Attuazione del regolamento (UE) 2021/2116 del Parlamento europeo e del

Consiglio, del 2 dicembre 2021, sul finanziamento, sulla gestione e sul monitoraggio della politica agricola comune e che abroga il regolamento (UE) n. 1306/2013, recante l'introduzione di un meccanismo sanzionatorio, sotto forma di riduzione dei pagamenti ai beneficiari degli aiuti della politica agricola comune.

[36] Decreto ministeriale 28 giugno 2023, Attuazione dell'articolo 3, comma 2 del decreto legislativo del 17 marzo 2023, n. 42 in attuazione del regolamento (UE) 2021/2116 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 2 dicembre 2021, sul «finanziamento, sulla gestione e sul monitoraggio della politica agricola comune e che abroga il regolamento (UE) n. 1306/2013», recante l'introduzione di un meccanismo sanzionatorio, sotto forma di riduzione dei pagamenti ai beneficiari degli aiuti della politica agricola comune.

[37] I principali documenti di riflessione dell'UE sulla digitalizzazione e l'intelligenza artificiale riconoscono il ruolo decisivo delle nuove tecnologie in ambito agricolo, perlopiù grazie all'agricoltura di precisione. Le Istituzioni europee evidenziano che l'agricoltura di precisione, e dunque l'implementazione ingente delle tecnologie digitali nel settore agricolo, può: a) aiutare molte aziende agricole in tutta Europa nel controllo dei movimenti, della temperatura e del consumo di mangime in linea con il benessere degli animali oppure nella rimozione meccanica delle piante infestanti, riducendo il ricorso ai pesticidi (Comunicazione della Commissione europea, L'intelligenza artificiale per l'Europa, COM(2018) 237 final, 25 aprile 2018); b) efficientare l'uso delle risorse idriche e naturali grazie ad una forte produzione industriale di robot (Comunicazione della Commissione europea, Creare fiducia nell'intelligenza artificiale antropocentrica, COM(2019) 168 final, 8 aprile 2019 e Libro Bianco sull'intelligenza artificiale-Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia, COM(2020) 65 final, 19 febbraio 2020); c) ridurre l'utilizzo di energia, macchinari grandi e fertilizzanti ed evitare l'esposizione dei lavoratori agricoli alle attività più pericolose (Parlamento europeo, Risoluzione su Norme di diritto civile sulla robotica, 2015/2103(INL), 16 febbraio 2017); promuovere la manutenzione predittiva dei macchinari agricoli attraverso l'analisi di dati non personali (Regolamento (UE) n. 2018/1807 relativo a un quadro applicabile alla libera circolazione dei dati non personali nell'Unione europea, considerando 9).

[38] La PAC interviene in un comparto economico che fornisce occupazione a più di 22 milioni di persone per un totale di oltre 44 milioni di posti di lavoro se si considera l'intera filiera agro-alimentare (dati reperiti dalla Comunicazione della Commissione europea "Il futuro dell'alimentazione e dell'agricoltura").

* Il simbolo {https/URL} sostituisce i link visualizzabili sulla pagina:

<https://rivista.camminodiritto.it/articolo.asp?id=10033>