

Direttore

Silvia Ciucciovino

Università degli Studi Roma Tre

Comitato scientifico

Anna Maria Alaimo

Università degli Studi di Catania

Ilario Alvino

Università degli Studi di Milano–Bicocca

Stefano Bellomo

Università degli Studi di Perugia

Maria Teresa Carinci

Università degli Studi di Milano

Luisa Corazza

Università degli Studi del Molise

Pietro Lambertucci

Università degli Studi dell'Aquila

Arturo Maresca

Sapienza — Università di Roma

Roberto Romei

Università degli Studi Roma Tre

Franco Scarpelli

Università degli Studi di Milano–Bicocca

Patrizia Tullini

Università di Bologna

Gaetano Zilio Grandi

Università Ca' Foscari Venezia

Vito Sandro Leccese

Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Raffaele De Luca Tamajo

Università degli Studi di Napoli Federico II

Edoardo Ales

Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

Antonella Occhino

Università Cattolica del Sacro Cuore — Facoltà di Medicina e Chirurgia

RIFLESSIONI GIURIDICHE SUL LAVORO



La collana vuole promuovere, in un momento di grande trasformazione della legislazione lavoristica, l'approfondimento e il dibattito scientifico plurale in materia di lavoro, anche in relazione ai profili evolutivi della materia. Per questo motivo la collana vuole dare spazio a una riflessione scientifica di ampio respiro ed estesa su diversi ambiti, anche al fine di riannodare i legami indispensabili tra la materia del rapporto di lavoro, dell'intervento pubblico nel mercato del lavoro, dei servizi per il lavoro, delle relazioni industriali, della previdenza e della sicurezza sociale. Dall'altro lato, la collana intende dare spazio e valorizzare riflessioni giuslavoristiche attente ai profili interdisciplinari e ai punti di contatto con altre discipline sociali limitrofe che si occupano del lavoro e che possono aiutare il giurista a comprendere e a dare forma alle norme. Nello spirito di massima partecipazione al dibattito, anche delle giovani generazioni di studiosi, la collana ospita monografie, opere collettanee, ricerche, studi tematici elaborati sulla base di *call for papers* periodiche lanciate alla comunità scientifica su specifici argomenti ritenuti di particolare interesse.

In "Riflessioni giuridiche sul lavoro" sono pubblicate opere di alto livello scientifico. Il direttore approva le opere e le sottopone a referaggio con il sistema del «doppio cieco» («*double blind peer review process*») nel rispetto dell'anonimato sia dell'autore, sia dei due revisori incaricati. I revisori rivestono o devono aver rivestito la qualifica di professore universitario di prima fascia nelle università italiane o una qualifica equivalente nelle università straniere. Ciascun revisore formulerà una delle seguenti valutazioni: *a)* pubblicabile senza modifiche; *b)* pubblicabile previo apporto di modifiche; *c)* da rivedere in maniera sostanziale; *d)* da rigettare, tenendo conto della: *a)* significatività del tema nell'ambito disciplinare prescelto e originalità dell'opera; *b)* rilevanza scientifica nel panorama nazionale e internazionale; *c)* attenzione adeguata alla dottrina e all'apparato critico; *d)* adeguato aggiornamento normativo e giurisprudenziale; *e)* rigore metodologico; *f)* proprietà di linguaggio e fluidità del testo; *g)* uniformità dei criteri redazionali. Nel caso di giudizio discordante fra i due revisori, la decisione finale sarà assunta dal direttore, salvo casi particolari in cui il direttore medesimo provvederà a nominare tempestivamente un terzo revisore a cui rimettere la valutazione dell'elaborato. Le schede di valutazione verranno conservate, in doppia copia, in appositi archivi. Il termine per la valutazione non deve superare i venti giorni, decorsi i quali il direttore della collana, in assenza di osservazioni negative, ritiene approvata la proposta. Sono escluse dalla valutazione gli atti di convegno, le opere dei membri del comitato e le opere collettive di provenienza accademica. Il direttore, su sua responsabilità, può decidere di non assoggettare a revisione scritti pubblicati su invito o comunque di autori di particolare prestigio.

Questa pubblicazione è stata realizzata con il (parziale) contributo
del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Napoli Federico II

Classificazione Decimale Dewey:

342.450858 (23.) TUTELA DELLA RISERVATEZZA. ITALIA

LUCIA D'ARCANGELO

LA TUTELA DEL LAVORATORE NEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI





ISBN
979-12-218-1519-1

PRIMA EDIZIONE
ROMA 24 OTTOBRE 2024

alla cara memoria di Giovanni Buttarelli

*ai miei Amici della protezione dei dati,
alla spensieratezza di un tempo condiviso*

*a Stani,
Giulia e Claudia*

INDICE

15 Nota dell'Autrice

17 CAPITOLO I

Dati personali, bilanciamento e automazione del lavoro

1. La cornice regolatoria europea della trasformazione digitale e il ruolo della *data protection* nella circolazione dei dati del lavoratore, 17 – 2. Lo sviluppo del diritto di protezione dei dati personali a partire dalla *privacy*, 23 – 3. L'affermazione del diritto di protezione dei dati personali nella Carta dei diritti fondamentali, 26 – 3.1. *Segue*. Verso la costituzionalizzazione in Italia, 32 – 4. L'impatto della *digital lex mercatoria* sui diritti fondamentali con la complicazione della intelligenza artificiale, 36 – 4.1. Il profilo etico, 37 – 4.2. Il profilo giuridico, 41 – 5. Il ruolo di contemperamento tra difesa della persona e negoziabilità dei dati svolto dal Regolamento (UE) 2016/679, 45 – 6. La funzione sociale del diritto di protezione dei dati personali, 52 – 7. Il bilanciamento tra circolazione dei dati e tutela dell'interessato, 54 – 7.1. *Segue*. Bilanciamento e diritto di protezione dei dati personali (del lavoratore), 59.

65 CAPITOLO II

Trattamento dei dati personali del lavoratore e obblighi del datore di lavoro

1. Il diritto di protezione dei dati personali nel rapporto di lavoro, 65 – 2. Il rapporto tra Statuto dei lavoratori e normativa sulla protezione dei dati personali, 68 – 3. I limiti al potere di controllo tra Statuto dei lavoratori e normativa sulla protezione dei dati nella fase preassuntiva: il divieto di indagini personali, 74 – 3.1. *Segue*. La rilevanza dei fatti personali del lavoratore ai fini della valutazione dell'attitudine professionale, 78 – 4. I limiti al potere di controllo tra Statuto dei lavoratori e normativa sulla protezione dei dati personali nell'adempimento della prestazione: gli accertamenti sanitari rilevanti, 86 – 5. I controlli a distanza: l'inquadramento dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori nel contesto delle nuove tecnologie, 92 – 5.1. L'utilizzo della posta elettronica. La posizione del Garante *privacy* dalle Linee guida del 2007 al provvedimento del 21 dicembre 2023, 97 – 5.1.1. *Segue*. Le comunicazioni elettroniche intangibili, 101 – 6. Gli adempimenti particolari del datore di lavoro nel Regolamento (UE) 2016/679 tra sicurezza dei dati personali e sicurezza sul lavoro, 105 – 7. Il datore di lavoro come soggetto obbligato alla protezione dei dati personali del lavoratore secondo l'art. 2087 del codice civile, 114.

121 **CAPITOLO III****Il trattamento illecito dei dati personali del lavoratore**

Sezione Prima. LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO. 1. Sul metodo dell'indagine, 121 – 2. Una breve parentesi sulla responsabilità da *product liability*, 125 – 3. I soggetti del trattamento nel rapporto di lavoro e il principio di *accountability* (anche nella prospettiva dei giudici europei), 128 – 4. La responsabilità del datore di lavoro nel trattamento dei dati: presupposti e inquadramento, 132 – 4.1. L'interpretazione dell'(a-brogato) art. 15 del Codice *privacy*. La tesi della responsabilità oggettiva. *Critica*. La responsabilità soggettiva nella prospettiva *giuseconomica*, 133 – 4.2. L'interpretazione dell'art. 82 GDPR: le principali questioni, 137 – 4.2.1. *Segue*. La responsabilità del datore di lavoro: un (reale) problema qualificatorio?, 143 – 4.2.2. *Segue*. La qualificazione del danno da trattamento illecito dei dati personali del lavoratore, 151

Sezione Seconda. LA RISARCIBILITÀ DEL DANNO. 1. Danno *in re ipsa* o danno conseguenza?, 153 – 2. La tesi del danno *in re ipsa* attraverso l'individuazione della situazione giuridica soggettiva del lavoratore di "interesse alla protezione dei dati" nella lettura incrociata tra Statuto dei lavoratori e GDPR, 159 – 2.1. *Segue*. La sua configurabilità come "danno presunto" da cd. perdita del controllo dei dati personali del lavoratore, 162 – 2.2. *Segue*. Gli effetti in punto di onere della prova e di imputazione della responsabilità datoriale, 166 – 3. Verifica dei risultati raggiunti alla luce dell'art. 82 GDPR secondo l'orientamento della Corte di Giustizia. Prova del danno, presunzioni e danno *in re ipsa*, 170 – 3.1. Mera violazione del GDPR o danno patito?, 173 – 3.2. Effettività ed equivalenza per il calcolo del risarcimento?, 177 – 3.3. Sussiste una soglia *de minimis* ai fini del risarcimento?, 181 – 4. Il punto di approdo: superamento della soglia minima e compatibilità con la concezione del "danno presunto" da cd. perdita del controllo dei dati personali del lavoratore, 185 – 5. Rilievi conclusivi sulla configurabilità di una prospettiva di tutela rimediale nel trattamento illecito di dati personali del lavoratore tra legislazione nazionale e limiti del GDPR, 193.

203 **CAPITOLO IV****La tutela processuale del lavoratore**

Sezione Prima. IL PRIVATE ENFORCEMENT: OPPORTUNITÀ E LIMITI. 1. La doppia via della tutela processuale del lavoratore e la delimitazione dell'indagine alla tutela inibitoria davanti al Garante, 203 – 2. I rimedi (alternativi) del reclamo all'Autorità e del ricorso giurisdizionale. Inquadramento normativo e applicabilità all'ambito lavoristico. La tutela amministrativa come soluzione preferenziale, 206 – 2.1. *Primo motivo*. L'istituto della rappresentanza processuale nella protezione dei dati. La legittimazione del sindacato (anche) a tutela dell'"interesse alla protezione dei dati" attraverso la segnalazione al Garante, 211 – 2.2. *Secondo motivo*. L'ampiezza dei poteri istruttori dell'Autorità garante *vs.* l'effettività degli ordini di fare o non fare infungibili dell'autorità giurisdizionale, 217 – 3. L'eventuale prosecuzione del giudizio per l'azione riparatoria. L'interferenza dei procedimenti amministrativo e giurisdizionale. Inquadramento del problema, 227 – 3.1. Il riferimento al *public* e *private enforcement* nel diritto della concorrenza, 230 – 3.2. La dottrina e la giurisprudenza anteriori al d.lgs. n. 3 del 2017, 232 – 3.3. L'applicazione della soluzione elaborata dalla giurisprudenza del diritto *antitrust* nella materia della protezione dei dati nel *silentio legis* europeo e nazionale, 236 – 3.4. La decisione del Garante come prova privilegiata (a favore) del lavoratore nel (successivo) giudizio ordinario, 240.

Sezione Seconda. LA VALENZA PROBATORIA DEI DATI INUTILIZZABILI. 1. L'utilizzabilità della raccolta dei dati personali dei lavoratori: limiti e condizioni, 252 – 2. La regola della inutilizzabilità dei dati raccolti in modo illegittimo, 254 – 3. La rilevanza probatoria dei dati inutilizzabili nel processo civile: inquadramento del problema, 257 – 4. L'orientamento favorevole alla utilizzabilità delle prove raccolte in violazione delle disposizioni sulla disciplina della protezione dei dati, 260 – 4.1. *Segue.* Critica. L'opinione che esclude l'utilizzabilità delle prove acquisite in violazione della normativa *privacy*, 261 – 5. L'equivalenza tra dato inutilizzabile e prova illecita in ragione della violazione del diritto alla protezione dei dati personali, 265 – 5.1. *Segue.* L'inutilizzabilità del dato acquisito in violazione della normativa *privacy* secondo il cd. criterio di gerarchia assiologica mobile, 269 – 6. Rilievi conclusivi sull'inutilizzabilità del dato acquisito in violazione della normativa *privacy*, 272.

NOTA DELL'AUTRICE

Questo scritto nasce dall'idea di sviluppare un aspetto finora poco trattato nella letteratura giuslavoristica, che attiene alla tutela del lavoratore nel trattamento illecito dei dati personali.

La suggestione di affrontare i temi della responsabilità civile e risarcibilità del danno e della tutela processuale del lavoratore in una dimensione di interdisciplinarietà con le materie (affini) del diritto civile e (anche) del diritto processuale civile non ha tuttavia tralasciato di considerare il fenomeno della tutela del lavoratore nel trattamento dei dati nella sua globalità.

Da qui la scelta di anteporre al segmento di ricerca privilegiato un inquadramento sistematico delle fonti di disciplina coinvolte (il Regolamento (UE) 2016/679, il Codice *privacy* e lo Statuto dei lavoratori), oltre ad una preliminare rappresentazione del sistema di *governance* multilivello dei principali documenti europei fino ad oggi emanati nel contesto della trasformazione digitale, con particolare riguardo, per quel che interessa ai nostri fini, al Regolamento (UE) 2024/1689 in materia di intelligenza artificiale e alla Proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali COM(2021)762 final.

In questa cornice normativa si è messo in risalto, da un lato, il ruolo della normativa generale sulla protezione dei dati nella disciplina lavoristica e, da un altro lato, la resilienza della normativa statutaria, ad un tempo sottolineando l'esigenza ermeneutica di costruire un sistema di regole per la tutela della persona del lavoratore dal rischio della datificazione nelle attività svolte con metodi digitali e/o intelligenti.

Da questa specifica angolazione, le affinità riscontrate con la tematica della sicurezza nei luoghi di lavoro hanno suggerito una riflessione bifronte impegnata a cogliere le rispettive similarità delle due materie, in un'ottica non solamente ricostruttiva, ma anche propositiva e orientata ad una lettura dell'obbligo datoriale funzionale alla sicurezza tanto della salute (fisica e psichica) del lavoratore quanto dei dati che lo riguardano. Relativamente ai quali il datore di lavoro assume le vesti di titolare del trattamento che deve svolgere nel rispetto dei principi e delle regole stabiliti dalla normativa regolamentare europea e dalla legislazione nazionale per garantire il diritto di protezione dei dati personali del lavoratore.

Dalla lesione del diritto in oggetto deriva un danno non patrimoniale (immateriale, secondo la definizione dell'art. 82 del regolamento europeo) alla persona del lavoratore, la cui esigenza di qualificazione, come danno *in re ipsa* o come danno conseguenza, ha stimolato 'la deviazione' della ricerca verso le categorie del diritto civile nel tentativo di configurare una presunzione di danno consistente nella perdita del controllo dei dati personali, in ciò avvalendosi del recente (e, in parte, dirimente) contributo della giurisprudenza europea in materia, a fronte della iperproduzione di quella nostrana che da sempre – notoriamente – si attesta su posizioni ondivaghe.

L'indagine ha trovato completamento sul piano processuale, con riguardo all'individuazione della tutela 'preferenziale' per il lavoratore, in virtù della previsione del regime di alternatività tra quella amministrativa (innanzi all'Autorità garante), e quella giurisdizionale (innanzi al giudice ordinario). E da questa prospettiva la comparazione con il sistema vigente nel diritto *antitrust* ha messo in evidenza le lacune dell'ordinamento giuridico italiano nella materia.

Infine, l'angolo della visuale si è spostato sul versante della (in)utilizzabilità dei dati raccolti in modo illecito dal datore di lavoro a fini probatori e quindi sulla (controversa) questione dell'ammissibilità delle prove illecite. Tema ad oggi ancora centrale nel dibattito sia della dottrina sia della giurisprudenza (anche lavoristica) per la mancanza nel codice di procedura civile di una norma analoga all'art. 191 c.p.p. che disciplina il regime dell'inutilizzabilità della prova nel processo penale, e per l'opportunità di far convergere le strade della prova illecita in un'unica direzione orientata a dare rilievo alla efficacia non solo verticale, ma anche orizzontale delle prescrizioni costituzionali.

CAPITOLO I

DATI PERSONALI, BILANCIAMENTO E AUTOMAZIONE DEL LAVORO

SOMMARIO: 1. La cornice regolatoria europea della trasformazione digitale e il ruolo della *data protection* nella circolazione dei dati del lavoratore. 2. Lo sviluppo del diritto di protezione dei dati personali a partire dalla *privacy*. 3. L'affermazione del diritto di protezione dei dati personali nella Carta dei diritti fondamentali. 3.1. *Segue*. Verso la costituzionalizzazione in Italia. 4. L'impatto della *digital lex mercatoria* sui diritti fondamentali con la complicazione della intelligenza artificiale. 4.1. Il profilo etico. 4.2. Il profilo giuridico. 5. Il ruolo di contemperamento tra difesa della persona e negoziabilità dei dati svolto dal Regolamento (UE) 2016/679. 6. La funzione sociale del diritto di protezione dei dati personali. 7. Il bilanciamento tra circolazione dei dati e tutela dell'interessato. 7.1. *Segue*. Bilanciamento e diritto di protezione dei dati personali (del lavoratore).

1. La cornice regolatoria europea della trasformazione digitale e il ruolo della *data protection* nella circolazione dei dati del lavoratore

Il tema della protezione dei dati personali sta assumendo un rilievo crescente nell'ambito della trasformazione digitale dei mercati e, in generale, dell'economia. Esso si inserisce nel contesto delle misure adottate dalle istituzioni europee finalizzate a sostenere l'equilibrio della nota, benché complessa, relazione tra libertà d'impresa (o, per stare alla Costituzione italiana, la libertà di iniziativa economica, una libertà presente sin dall'origine del processo di integrazione europea) e diritto di protezione dei dati personali (un diritto fondamentale di più recente

apparizione)⁽¹⁾, attraverso il bilanciamento tra istanze di controllo delle informazioni e spinte alla libertà della loro circolazione.

In questo scenario si colloca il rapporto di lavoro con la duplice esigenza, dal lato del datore di lavoro, di tutelare la propria azienda; dal lato del lavoratore, di preservare il controllo delle informazioni personali dal rischio che il raggiungimento della “sovranità digitale dell’UE” entro il 2030 – principale obiettivo dell’Unione europea per proteggere e rafforzare la propria *leadership* e autonomia strategica nel settore digitale – possa favorirne la libera circolazione contribuendo ad allargare lo spazio liquido dell’intero patrimonio informativo.

Per la realizzazione di una nuova politica industriale che pone al centro la digitalizzazione, le istituzioni europee mirano, infatti, a stimolare l’economia dei dati dell’UE sbloccando i dati industriali, rafforzando i meccanismi per aumentarne la disponibilità, ottimizzandone l’accessibilità e l’utilizzo, e promuovendo un mercato europeo dei dati competitivo e affidabile.

Molti, forse anche troppi, i documenti di differente natura giuridica prodotti nell’attuale momento storico che viene evocato come «la vigilia di un nuovo futuro (...) della ‘civiltà digitale’»⁽²⁾, con l’intento di predisporre una cornice europea di regolazione sul funzionamento dei mercati dei prodotti e dei servizi in forma, appunto, digitale.

Tra i più recenti, lo European Data Act⁽³⁾, entrato in vigore lo scorso 11 gennaio 2024 ad integrazione del Data Governance Act

(1) R. TORINO, *Libertà d’impresa e diritto alla protezione dei dati personali*, in *www.media-laws.eu*, par. 1. In argomento, v. lo studio di F. BRAVO, *Il “diritto” a trattare dati personali nello svolgimento dell’attività economica*, Cedam, Padova, 2018, *passim*.

(2) Così, L. ZOPPOLI, *La partecipazione sindacale nella civiltà digitale*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4/2023, pp. 960 ss., quando richiama (in nota 8) G. SANTORO PASSARELLI, *Dignità del lavoro e civiltà digitale*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1/2023, I, pp. 53 ss.

(3) Si tratta del Regolamento (UE) 2023/2854 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2023, recante norme armonizzate sull’accesso equo ai dati e sul loro utilizzo e che modifica il regolamento (UE) 2017/2394 e la direttiva (UE) 2020/1828 (Legge sui dati). Il Data Act integra il Data Governance Act (Reg. UE 2022/868) entrato in vigore nel settembre 2023 e crea i processi e le strutture per facilitare la condivisione dei dati da parte di aziende, individui e settore pubblico. Il Data Governance Act istituirà inoltre spazi comuni europei di dati per rendere disponibili più dati da utilizzare nell’economia e nella società, mantenendo sotto controllo le aziende e gli individui che generano i dati. *Amplius*, v. A. RICCI, *Introduzione al regolamento europeo sull’accesso equo ai dati e sul loro utilizzo*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2024, pp. 799 ss.

(“DGA”)⁽⁴⁾, il Digital Market Act (“DMA”)⁽⁵⁾, il Digital Service Act (“DSA”)⁽⁶⁾, e la Direttiva Copyright⁽⁷⁾, che perseguono il comune scopo di favorire la condivisione dei dati nel mercato dell’Unione europea nell’ottica di accelerare il processo di trasformazione digitale sebbene nel rispetto dei valori e dei diritti fondamentali garantiti a livello europeo, secondo una prospettiva antropocentrica, che mette al centro la persona, assicurando sicurezza, protezione e sostenibilità⁽⁸⁾.

La condivisione dei dati è l’aspetto più evidente della dimensione sociale del sistema di protezione dei dati, ben espressa nel principio di solidarietà e nella logica dell’inclusione che del primo costituisce il corollario, trovando successiva attuazione, come vedremo nello sviluppo della nostra ricerca, nel Regolamento (UE) 2016/679 (*General Data Protection Regulation*)⁽⁹⁾ (d’ora in poi: GDPR), con l’obiettivo di garantire la cura solidale dell’altrui interesse attraverso il contemperamento tra tutela del dato personale e tutela dell’interesse di mercato. Il senso della solidarietà nella *data protection*, infatti, è nella «correlazione con altri diritti fondamentali, ovvero nella necessità di un bilanciamento

(4) Regolamento (UE) 2022/868 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 30 maggio 2022, sulla governance europea dei dati e che modifica il regolamento (UE) 2018/1724 (legge sulla governance dei dati).

(5) Regolamento (UE) 2022/1925 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 settembre 2022 sui mercati contendibili ed equi nel settore digitale e che modifica le direttive (UE) 2019/1937 e (UE) 2020/1828 (Legge sui mercati digitali).

(6) Regolamento (UE) 2022/2065 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 sul mercato unico dei servizi digitali e che modifica la direttiva 2000/31/CE (legge sui servizi digitali).

(7) Direttiva (UE) 2019/790 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 aprile 2019 sul diritto d’autore e sui diritti connessi nel mercato unico digitale e che modifica le direttive 96/9/CE e 2001/29/CE, (rispettivamente in tema di protezione delle banche dati e di diritto d’autore).

(8) Per approfondimenti sul quadro regolatorio europeo del funzionamento del mercato digitale, in particolare, delle piattaforme e degli ecosistemi digitali, si veda V. FALCE, *Piattaforme ed ecosistemi digitali. La regolazione europea*, in R. BOCCHINI (a cura di), *Manuale di Diritto privato dell’informatica*, Esi, Napoli, 2023, pp. 61-76.

(9) Il Regolamento in materia di dati personali del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 è entrato in vigore il 24 maggio 2016 ed è stato applicato in tutti gli Stati membri a partire dal 25 maggio 2018. In Italia l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del GDPR è avvenuto con l’emanazione del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, contenente modifiche e abrogazioni al Codice in materia di protezione dei dati personali (decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, cd. Codice *privacy*). In realtà il d.lgs. n. 101/2018 ha recepito quasi integralmente le previsioni del GDPR, senza apportare modifiche di rilievo sostanziale.

proporzionale» in modo che «le logiche della protezione dati non vadano ad impedire quelle del *free movement of personal data*»⁽¹⁰⁾.

Solidarietà e inclusione sono i principi alla base della menzionata prospettiva antropocentrica adottata, oltre che dal Regolamento 2016/679 anche dall'*European Declaration on Digital Rights and Principles for the Digital Decade*⁽¹¹⁾, nell'ambito del percorso di completamento della transizione al digitale.

Peraltro, la visione antropocentrica è centrale nel nuovo regolamento sull'intelligenza artificiale⁽¹²⁾, la cui base giuridica, va ricordato, è anche l'art. 16 TFUE che garantisce il diritto di ogni persona alla protezione dei dati di carattere personale⁽¹³⁾. Non a caso il Considerando (10) prescrive che «il presente regolamento non mira a pregiudicare

(10) F. BRAVO, *Il principio di solidarietà tra data protection e governance*, in *Dir. inf. e inform.*, 2023, fasc. 3, pp. 484 ss.

(11) È intitolato espressamente «Solidarity and inclusion» il *Chapter II* dell'*European Declaration on Digital Rights and Principles for the Digital Decade* – (COM(2022)28 final, pubblicata nella versione definitiva il 23 gennaio 2023 – in cui si afferma «Technology should be used to unite, and not divide, people. The digital transformation should contribute to fair society and economy in the EU».

(12) Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 13 giugno 2024 che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale (e modifica i regolamenti (CE) 2008/300; (UE) 2013/167 e 2013/168; i regolamenti (UE) 2018/858, 2018/1139 e 2019/2144; e le direttive (UE) 2014/90, 2016/797 e 2020/1828). Nel Considerando (6) si legge «Come prerequisito, l'IA dovrebbe essere una tecnologia antropocentrica. Dovrebbe fungere da strumento per le persone, con il fine ultimo di migliorare il benessere degli esseri umani». In tal senso, v. T. TREU, *(Intelligenza Artificiale (IA): integrazione o sostituzione del lavoro umano?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona.IT" – 487/2024*, pp. 15 ss.) «l'approccio umano centrico deve guidare la applicazione di questa tecnologia» nell'ottica di garantire «un uso "affidabile" della IA nei luoghi di lavoro, che sia trasparente, comprensibile delle persone, (...)» (Oecd, *Employment outlook*, 2024, spec. p. 183), e che sia volto a promuovere la salute e il benessere delle persone (Eurofound, *Human-robot interaction: What changes in the workplace?*, 2024, p. 45). Da ultimo, sulle ricadute dell'intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro e sulla esigenza di rendere l'IA antropocentrica tramite un doppio controllo, 'politico' e 'specialistico', v. L. ZOPPOLI, *Il diritto del lavoro dopo l'avvento dell'intelligenza artificiale: aggiornamento o stravolgimento? Qualche (utile) appunto*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona.IT" – 489/2024*, spec. p. 19. L'esigenza di un raccordo normativo della legge sulla intelligenza artificiale (e della tutela sulla trasparenza) in ambito lavorativo con il GDPR è evidenziata anche da S. CIUCCIOVINO, *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro: problemi e prospettive. Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del Regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3/XXXIV-2024, pp. 573-614, spec. p. 590.

(13) Su tale aspetto, cfr. A. ALAIMO, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale dalla proposta della Commissione al testo approvato del Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, in *federalismi.it*, n. 25/2023, spec. p. 138.