

Can «professional transitions» be «green»?

Collective bargaining tools, between digital transformation and job protection

¿Pueden las «transiciones profesionales» ser «verdes»?

Instrumentos de negociación colectiva, entre la transformación digital y la protección del empleo

Domenico Iodice

Scientific Director of the Project - FIRST CISL

“Financing the Green Transition. Transnational collective bargaining and the role of EWCs in supporting European bank; shift towards environmental and social responsibility. Focus on new job profiles and P&Ms re-skilling”

Sevilla, 19 de abril de 2023.

Finanzas verdes" y transformación digital de los bancos: una mezcla social potencialmente explosiva

- Los bancos están llamados a acompañar y fomentar los procesos de "**transformación verde**" de las empresas, proporcionando créditos y asistencia financiera.
- Al mismo tiempo, **los bancos están obligados a transformarse de forma ecológica**, es decir, a tomar decisiones empresariales sostenibles **desde el punto de vista medioambiental y social**.
- El cumplimiento de los criterios de "**sostenibilidad social**" **debe impedir**, por ejemplo, que la maximización del beneficio a través de la digitalización de los bancos induzca a **opciones drásticas de reducción del empleo, abandono de territorios** (la llamada "desertización bancaria"), **automatización total del asesoramiento en materia de crédito y ahorro** (chatbots, etc.), **transformación del trabajo bancario de "servicio de asesoramiento" a "promoción de ventas de productos financieros"**.

«Finanza green» e trasformazione digitale delle banche: una miscela sociale potenzialmente esplosiva

- Le banche sono chiamate ad accompagnare e favorire i processi di «trasformazione verde» delle imprese, garantendo assistenza creditizia e finanziaria.
- Nel contempo, anche le stesse banche sono obbligate a trasformare se stesse in ottica verde, cioè a fare scelte d'impresa sostenibili dal punto di vista ambientale e sociale.
- Il rispetto dei criteri di «sostenibilità sociale» dovrebbe impedire, per esempio, che la massimizzazione del profitto mediante la digitalizzazione delle banche induca scelte drastiche di riduzione dell'occupazione, abbandono dei territori (cosiddetta desertificazione bancaria), totale automazione del credito e della consulenza in materia di risparmio (chatbot, ecc.), trasformazione del lavoro bancario da «servizio di consulenza» a «promozione di vendita di prodotti finanziari».

Fuentes normativas del "nuevo sistema de producción"

- La **transición hacia productos sostenibles**: la Comisión Europea propone ampliar la Directiva sobre **diseño ecológico ("Ecodesign")** a los **productos no relacionados con la energía** y crear **pasaportes digitales de productos**, con el objetivo de compartir toda la información pertinente a lo largo del "**ciclo de vida del producto**".
- La **Directiva 2009/125/CE** estableció un **marco para la comercialización y libre circulación** de los productos relacionados con la energía en lo que respecta a su diseño ecológico con el fin de aumentar su eficiencia energética y la protección del medio ambiente.
- **Otros objetivos**: combatir la **obsolescencia programada**, mejorar la **durabilidad** y reparabilidad de los productos y **reforzar los derechos de los consumidores** con el "**derecho a reparación**".

De las "cosas" a las "personas": ¿es el trabajo a distancia un callejón sin salida?

- A partir de la emergencia pandémica del Covid-19, asistimos a una **aceleración de los procesos de transformación** de la organización del trabajo y de la **relación laboral**, con la explosión de mil fórmulas de **trabajo a distancia**. La "**gran revolución digital**" ya no es un mito romántico y libertario de personas libres de la constricción del trabajo, sino que ahora es una **tendencia disruptiva que ha desmoronado tradiciones y certezas jurídicas en el derecho laboral**, en medio del silencio cómplice y ensordecedor del legislador de la UE.
- Sin embargo, en el ámbito de los "**derechos de los consumidores**" la legislación europea es **rica**: es la Europa de los mercados, más que la Europa de los ciudadanos (y de los trabajadores).
- **¿Qué hacer?** Para reconocer la "**ciudadanía del trabajo**" también en la transformación digital, bastaría con **sustituir el término "res" por "persona"** en la Directiva 2009/125/CE: así se evitaría la "**mercantilización de los derechos**" inherente al **intercambio desigual entre tiempo y resultados del trabajo**.

Dalle «cose» alle «persone»: il lavoro remotizzato è una strada senza ritorno?

- A partire dall'emergenza pandemica Covid-19 assistiamo a una accelerazione dei processi di trasformazione dell'organizzazione del lavoro e del rapporto di lavoro, con l'esplosione di mille formule di lavoro in remoto. La «grande rivoluzione digitale» non è più un mito romantico e libertario di persone libere dalla costrittività del lavoro, ma è ormai una tendenza dirompente che ha sgretolato tradizioni e certezze giuridiche nel diritto del lavoro, nel silenzio complice e assordante del Legislatore comunitario.
- Eppure in materia di «diritti del consumatore» la legislazione europea è ricca: è l'Europa dei mercati, più che l'Europa dei cittadini.
- Cosa fare? Per riconoscere la «cittadinanza del lavoro» anche nella trasformazione digitale, basterebbe sostituire nella **Direttiva 2009/125/CE** il termine «res» con quello di «persona»: si scongiurerebbe la «mercificazione dei diritti» insita nello scambio iniquo tra tempo e risultati.

Vamos a jugar: la nueva directiva podría reescribirse como "nuevo sistema de ~~producción~~-trabajo"

- La transición hacia ~~productos~~ "trabajos sostenibles" (es decir, respetuosa con los trabajadores como personas). la Comisión Europea propone ampliar la Directiva sobre **diseño ecológico** a los ~~productos no relacionados con la energía~~ "trabajadores que no son nativos digitales" y crear **pasaportes digitales** ~~de productos~~ para personas, con el objetivo de compartir toda la información pertinente a lo largo del "ciclo de vida del ~~producto~~ trabajador".
- La Directiva 2009/125/CE establecerá un marco para la **comercialización** "salvaguardia del empleo" y libre circulación ~~de los productos~~ y transición profesional de los trabajadores con el fin de aumentar su **eficiencia energética** "sostenibilidad social" y la protección del medio ambiente.
- Otros objetivos: combatir la **obsolescencia programada** "del pueblo de trabajadores que no son nativos digitales", mejorar la **durabilidad** y reparabilidad y **reforzar los derechos de los consumidores** con el "derecho a reparación".

La función “nomopoiética” de la negociación colectiva

- Este **vacío legislativo** estimula en consecuencia a los interlocutores sociales y la **función nomopoiética** de la **negociación colectiva**. Los sindicatos negocian los derechos y las condiciones de trabajo digitales: es la **última barrera a la deriva individualista**, que también afecta al Derecho laboral.
- La **negociación individual** y directa **entre empresario y trabajador** se percibe como un **atajo para satisfacer las necesidades individuales** y pretende **transformar el Derecho laboral**. Asume (erróneamente) que el **intercambio de consentimiento** entre el empresario y el empleado individual **garantiza el "equilibrio contractual"** per se. En realidad, **no es así**: las partes no tienen el mismo poder de negociación, existe un **desequilibrio** en la relación laboral entre **parte fuerte** y **parte débil**.
- Este desequilibrio **se acentúa en el trabajo digital**, que **aisla y separa a las personas**: por eso sigue siendo necesaria la negociación colectiva, para establecer **nuevas formas de ejercer** los derechos y las protecciones laborales.

La funzione nomopoietica della contrattazione collettiva

- Questo vuoto legislativo stimola conseguentemente le Parti sociali e la funzione «**nomopoietica**» della **contrattazione collettiva**. Il **sindacato contratta i diritti e le condizioni di lavoro digitale**: è l'ultimo argine **alla deriva individualistica**, che investe anche il diritto del lavoro.
- La **contrattazione individuale**, diretta, tra datore di lavoro e lavoratore è vissuta come una **scorciatoia per soddisfare i bisogni individuali**, e pretende di **trasformare il diritto del lavoro**. Essa presuppone (erroneamente) che lo scambio del consenso tra datore di lavoro e lavoratore singolo garantisca di per sé «equilibrio contrattuale». In realtà non è così: **le parti non hanno lo stesso potere contrattuale**, esiste uno **squilibrio nel rapporto di lavoro tra parte forte e parte debole**.
- Questo squilibrio **si accentua nel lavoro digitale**, che **isola e separa le persone**: è per questo che occorre ancora la contrattazione collettiva, per stabilire **nuove modalità di esercizio** dei diritti e delle tutele del lavoro.

Nuevas formas de trabajo: ¿una "frontera móvil"?

- Las iniciativas empresariales tienen como objetivo explícito **recortar los costes laborales indirectos**: reducción y cierre de **ubicaciones físicas**, ahorro en **servicios energéticos, logística, salud y seguridad física, comedores de empresa**, servicios de **transporte** y dietas de viaje y misión, etc.
- En el otro lado de la balanza, las empresas ofrecen **ventajas individuales**: sobre todo una **alternativa a la movilidad geográfica**, en una extraña "heterogénesis de los fines", y la **posibilidad de autogestionar el propio tiempo**, de organizar el propio trabajo de forma casi autónoma.
- Y ahí radica la nueva oportunidad, pero también el nuevo problema. Las cuestiones del **lugar de trabajo** y del **tiempo de trabajo** no pueden abordarse **únicamente desde una perspectiva individualista y contingente**, sino también desde una dimensión contractual colectiva, inclusiva, solidaria y prospectiva, es decir, generacional e intergeneracional.

Le nuove modalità di lavoro: una «frontiera mobile»?

- Le iniziative imprenditoriali hanno come obiettivo esplicito il **taglio dei costi indiretti del lavoro: riduzione e chiusure delle sedi fisiche, risparmi sulle utenze energetiche, sulla logistica, sui presidi di salute e sicurezza fisica, delle mense aziendali, dei servizi di trasporto e delle indennità di trasferta e missione**, etc.
- Sull'altro piatto della bilancia le aziende offrono **vantaggi individuali**: soprattutto una alternativa alla **mobilità geografica**, in una strana «eterogenesi dei fini» e la possibilità di autogestione del tempo, di organizzare il proprio lavoro in modo pressoché autonomo.
- E qui sta l'opportunità nuova, ma anche il problema nuovo. Le questioni della **sede di lavoro** e del **tempo di lavoro** non possono essere affrontate solo in un'ottica individualistica e contingente, ma anche in una dimensione contrattuale collettiva, inclusiva, solidale e prospettica, cioè generazionale e intergenerazionale.

¿Existe un derecho subjetivo del trabajador a un lugar físico de trabajo?

- Se están **cerrando centros de trabajo** debido a la **reducción de costes** y a la eficiencia organizativa y probablemente **no se vuelvan a abrir**: tarde o temprano se producirán **reducciones en el perímetro de la plantilla actual**. Será difícil garantizar a todos los trabajadores un espacio de trabajo adecuado en la empresa. Por lo tanto, es necesario asegurar las "**unidades de producción**" no sólo como "**lugares de producción**", sino también como "**espacios de relación**" interpersonales y sociales. Pero, ¿**existe un derecho subjetivo a una ubicación física**? ¿Es **exigible** como derecho personal irreprimible y como "**derecho a la socialidad**"? La cuestión está evolucionando y reviste hoy una importancia crucial.
- El legislador de la UE a lo largo del tiempo se ha limitado a **reconocer derechos de información** al trabajador (y, en ocasiones, también al sindicato) pero **nunca ha reconocido o constituido un derecho explícito al lugar físico**, a pesar de que la transformación digital exige hoy una **intervención normativa que garantice al trabajador como ciudadano europeo** que produce y realiza su personalidad en los lugares físicos.

Esiste un diritto soggettivo del lavoratore alla sede fisica di lavoro?

- Le sedi di lavoro si chiudono per riduzione di costi ed efficientamento organizzativo e probabilmente non saranno più riaperte: seguiranno, prima o poi, riduzioni del perimetro degli attuali occupati. Sarà difficile garantire a tutti i lavoratori la fruibilità di spazi di lavoro adeguati in azienda. Occorre mettere in sicurezza le «unità produttive» non solo come «luoghi di produzione», ma anche come «spazi di relazione» interpersonale e di vita sociale. Ma esiste un **diritto soggettivo** alla **sede fisica**? E' esso **esigibile** come insopprimibile diritto personale e diritto alla socialità? Il tema è in evoluzione ed è oggi di importanza cruciale.
- Il legislatore comunitario nel corso del tempo si è limitato a sancire diritti di informazione per il lavoratore (e talvolta per il sindacato) ma non ha mai riconosciuto o costituito un esplicito diritto alla sede fisica, sebbene la trasformazione digitale oggi richieda un intervento normativo a garanzia del lavoratore in quanto cittadino europeo

La elección del legislador es... no elegir

- **Directiva 91/533/CEE**, artículo 2, obligación de información: "El empresario estará obligado a informar al trabajador de los elementos esenciales del contrato o de la relación laboral, incluidos b) **el lugar de trabajo; a falta de un lugar de trabajo fijo o predominante**, el principio de que el trabajador está empleado **en diferentes lugares**".
- **Directiva (UE) 2019/1152**, artículo 4, obligación de información 1. Los Estados miembros velarán por que los empresarios estén obligados a informar a los trabajadores de los elementos esenciales de la relación laboral. 2. La información a que se refiere el apartado 1 incluirá al menos lo siguiente: ...b) **el lugar de trabajo; a falta de un lugar de trabajo fijo o principal**, el principio de que el trabajador está empleado **en diferentes lugares o es libre de determinar su lugar de trabajo.**"

La scelta del legislatore è... di non scegliere

- **Direttiva 91/533/CEE**, articolo 2, obbligo d'informazione: «Il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore subordinato gli elementi essenziali del contratto o del rapporto di lavoro, tra cui b) il luogo di lavoro; **in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante**, il principio che il lavoratore è occupato in luoghi diversi»
- **Direttiva (UE) 2019/1152**, articolo 4, obbligo di informazione 1. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro siano tenuti a comunicare ai lavoratori gli elementi essenziali del rapporto di lavoro. 2. Le informazioni di cui al paragrafo 1 comprendono almeno quanto segue: a) le identità delle parti del rapporto di lavoro; b) il luogo di lavoro; **in mancanza di un luogo di lavoro fisso o prevalente**, il principio che il lavoratore è impiegato in luoghi diversi **o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro**».
-

¿Qué consecuencias jurídicas para el Derecho laboral?

- Las **principales consecuencias** jurídicas de esta elección del legislador europeo son al menos tres:
- **Todos los casos de trabajo "sin ubicación física" se engloban bajo la disciplina del "trabajo a distancia"**. Se trata de una opción legislativa injustificada y peligrosa de simplificación normativa
- La obligación de garantizar la salud y la seguridad, es decir, el principio de **"responsabilidad sanitaria"** plena y directa del empresario, corre el riesgo de eludirse y degradarse. Esto, junto con la obligación de pagar los salarios, es un **elemento indispensable del "sinalagma"** contractual.
- Se renuncia conceptualmente al **"derecho al aspecto social del trabajo"** que se expresa como conectado a un lugar físico de trabajo: es un **derecho nuevo**, pero irreprimible, que se eleva al rango de los **derechos constitucionales** del individuo a la socialidad

Quale conseguenza giuridica per il diritto del lavoro?

- Le implicazioni di significato giuridico sono almeno tre:
- Si riconducono tutte le casistiche di lavoro «senza una sede fisica» alla disciplina del «lavoro in remoto». Si tratta di una scelta legislativa di semplificazione regolatoria ingiustificata e pericolosa
- Rischia di essere eluso e svilito l'obbligo di garantire salute e sicurezza, cioè il principio della «responsabilità sanitaria» piena e diretta del datore di lavoro. Esso, insieme all'obbligo di corrispondere la retribuzione, è un elemento irrinunciabile del «sinallagma» contrattuale
- Si rinuncia sotto il profilo concettuale al «diritto alla socialità del lavoro» in quanto legato ad una sede fisica di lavoro: è un nuovo, ma insopprimibile diritto, che assurge al rango dei diritti costituzionali della persona

El trabajo sin sede física corre el riesgo de coincidir con el trabajo a domicilio

- Otra consecuencia peligrosa de la simplificación realizada por el legislador de la UE es que, siempre que el empresario no indique el lugar de trabajo único o principal, **se hace coincidir el lugar de prestación con el domicilio del trabajador**. En la práctica, el legislador prefiere dar **seguridad jurídica** al lugar de cumplimiento de la obligación (realización del trabajo) **en lugar de garantizar la plena protección de la salud** del trabajador.
- Esto lleva a hacer referencia a la disciplina del "**trabajo a domicilio**", que, sin embargo, **no está regulada por el legislador europeo**.
- **En Italia**, por ejemplo, el caso está regulado por una **antigua ley (nº 877/1973) que legitima** el trabajo a destajo y por cuenta propia, introduciendo **excepciones a la disciplina de mayor protección de los asalariados**.
- Es un error invocar viejas categorías jurídicas para hacer frente a situaciones nuevas: hace falta **más prudencia normativa**.

Il lavoro senza una sede rischia di coincidere con il lavoro a domicilio

- Altra pericolosa conseguenza della semplificazione operata dal legislatore comunitario è che ogni volta che il datore di lavoro non indica la sede di lavoro unica o prevalente, il luogo della prestazione viene fatto coincidere con il domicilio del lavoratore. In pratica il legislatore preferisce dare certezza giuridica al luogo della esecuzione della obbligazione (prestazione di lavoro) anzichè garantire piena tutela sanitaria del lavoratore
- Questo determina il richiamo alla disciplina del «lavoro a domicilio», che però non è normato dal legislatore europeo.
- In Italia, per esempio, la fattispecie è regolata da una vecchia legge (n. **877/1973**) che legittima il lavoro a cottimo e il lavoro autonomo, introducendo deroghe alla disciplina di maggiore tutela del lavoratore subordinato.
- E' sbagliato richiamare vecchie categorie giuridiche per gestire situazioni nuove: occorre maggiore prudenza normativa.

Un posible "atajo legal": el control sanitario del empresario sobre los medios de prestación

- En la legislación de los Estados miembros de la UE avanza una **regulación "reducida" de la responsabilidad sanitaria** del empresario, asociada al trabajo a distancia.
- El nuevo principio es que, **si bien no es posible** que el empresario **"controle" el lugar** donde se realiza el trabajo, **siempre es posible "controlar" los medios de ejecución**, es decir, los equipos informáticos (hardware y software) propiedad de la empresa, que se ponen **a disposición del trabajador**.
- En el trabajo a distancia (pero también en el presencial) el **"instrumento de trabajo"** (PC, tablet, smartphone) **se ha convertido** conceptualmente también **en lugar y tiempo de trabajo**, es decir, en objeto de **control total** por parte del empresario.
- Esta solución es un **atajo legal inaceptable: el empresario solo garantiza la eficiencia y la idoneidad sanitaria de los instrumentos de trabajo**, pero no la salubridad de la organización del trabajo, **y el trabajador concede el control total sobre la precisión del rendimiento**: una "cadena de montaje" digital en potencia.

Una possibile «scorciatoia giuridica»: il controllo sanitario datoriale del mezzo della prestazione

- Nelle legislazioni degli Stati membri dell'Unione europea, sta avanzando una disciplina «ridotta» della responsabilità sanitaria datoriale, associata al lavoro in remoto.
- Il principio è che, se per il datore di lavoro non è possibile «controllare» il luogo della prestazione di lavoro, è invece sempre possibile «controllare» il mezzo della prestazione, cioè la strumentazione informatica (hardware e software) di proprietà dell'impresa, che viene messa a disposizione del lavoratore.
- Nel lavoro in remoto (ma anche nel lavoro in presenza) lo «strumento di lavoro» (PC, tablet, smartphone) è diventato concettualmente anche luogo di lavoro e tempo di lavoro, cioè oggetto di pieno controllo datoriale.
- Questa soluzione è una inaccettabile scorciatoia giuridica: il datore di lavoro garantisce solo l'efficienza e idoneità sanitaria dello strumento di lavoro, ma non la salubrità dell'organizzazione del lavoro, e il lavoratore concede un controllo totale circa l'esattezza dell'adempimento: una potenziale «catena di montaggio» digitale.

¿Existe un derecho subjetivo del trabajador al "tiempo de trabajo"?

- Las consecuencias de la gran transformación digital se debaten en el ámbito del Derecho laboral: se supone que **se superarán algunos viejos postulados del trabajo** por cuenta ajena, **como el concepto de "obligación de medios"**, entendido como la "puesta a disposición de energías de trabajo durante un tiempo definido" ("**tiempo de trabajo contractual**"). El icono clásico, que mide el valor de la remuneración, es la "**hora de trabajo**".
- La conclusión que se extrae apresuradamente y erróneamente de la dialéctica que opone "lo viejo" y "lo nuevo" es que **el abandono de la remuneración "ratione temporis" es una consecuencia históricamente ineludible** y jurídicamente necesaria de la gran transformación digital y de la nueva modulación del trabajo a distancia.
- **Los trabajadores exigen liberarse de las "limitaciones temporales"**, pero ¿son conscientes de las consecuencias negativas de esta opción? **Se sustituiría la "obligación de medios" por la "obligación de resultado"**. Las consecuencias de esta opción son perturbadoras.

Esiste un diritto soggettivo del lavoratore al «tempo della prestazione»?

- Si discute, in ambito giuslavoristico, delle conseguenze della grande trasformazione digitale: si presume il superamento di alcuni vecchi postulati del lavoro subordinato, come il concetto di «obbligazione di mezzi», intesa come «messa a disposizione di energie lavorative per un tempo definito» («orario di lavoro contrattuale»). L'icona classica, che misura il valore della retribuzione, è l' «ora-lavoro».
- La conclusione che frettolosamente si trae dalla dialettica che contrappone «vecchio» e «nuovo» è che l'abbandono della retribuzione «ratione temporis» sia una conseguenza storicamente ineluttabile e giuridicamente necessaria della grande trasformazione digitale e della nuova modulazione del lavoro in remoto.
- I lavoratori chiedono di poter essere affrancati dai «vincoli di orario», ma sono consapevoli delle conseguenze negative di tale opzione? Si rimpiazzerebbe l' «**obbligazione di mezzi**» con l' «**obbligazione di risultato**». Le conseguenze di questa opzione sono dirompenti.

Ambigüedad y pérdida de derechos laborales relacionados con el abandono del "tiempo de trabajo"

- Hay "varios elementos de ambigüedad" en la superación del tiempo de trabajo: "la **dilatación del tiempo** dedicado al trabajo y la **reducción del tiempo de descanso**, el **adelgazamiento de la frontera entre el espacio personal y el profesional**, la **sensación de aislamiento** y la **falta de confrontación** con los compañeros" (estudio de Eurofound y la Oficina Internacional del Trabajo, 2017).
- Existe el riesgo de introducir un tipo de "**trabajo a destajo**"
- Existe un supuesto de **control del rendimiento** por parte del empleador que llega hasta la posibilidad de **despido "por bajo rendimiento"** (hoy casi imposible gracias al criterio de medición del "tiempo de trabajo")
- Se pierde la posibilidad de ejercer el "**derecho a la desconexión**"
- Se pierde la garantía de protección de la salud y la seguridad: el "**trabajo doméstico**" ya no se distingue de la "**vida doméstica**" normal (que no se beneficia de la protección del empleo).
- Se pierde el "**derecho a la socialidad en el trabajo**", debido al **trabajo asíncrono**

Ambiguità e perdita di diritti del lavoro connessi all'abbandono del «tempo di lavoro»

- Nel superamento dell'orario di lavoro ci sono “*diversi elementi di ambiguità: la dilatazione del tempo dedicato al lavoro e la riduzione del tempo di riposo, l'assottigliarsi del confine tra spazio personale e spazio professionale, il senso di isolamento e la mancanza di confronto con i colleghi*» (studio di Eurofound and the International Labour Office, 2017)
- C'è il rischio di introdurre un tipo di lavoro «a cottimo»
- Si ipotizza un controllo datoriale delle performances che arriva fino alla possibilità di licenziamento «per scarso rendimento» (oggi quasi impossibile grazie al criterio di misurazione del «tempo di lavoro»)
- Si perde la possibilità di esercitare il «diritto alla disconnessione»
- Si perde una garanzia di tutela sanitaria antinfortunistica: non si distingue più il «lavoro domestico» dalla normale «vita domestica» (che non beneficia delle tutele del lavoro)
- Si perde il diritto alla socialità del lavoro, per effetto del lavoro asincrono

El derecho a la sociabilidad en el trabajo debe estar garantizado en todo momento: tanto en el trabajo presencial como en el remoto

- El "**derecho al lugar físico de trabajo**" garantiza por sí mismo el **ejercicio de la sociabilidad** en el lugar de trabajo. Por esta razón principal, debe defenderse el derecho al trabajo "presencial" y salvaguardarse los principios de "**libertad de elección**" del trabajador (incorporarse y también retirarse del trabajo a distancia, sin perder la relación laboral) y de "**alternancia equitativa**" entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia
- Pero eso no basta: **el derecho a la interacción social también debe garantizarse mientras se trabaja a distancia.**
- La propuesta de **soluciones jurídicas, organizativas y prácticas**, ante el silencio del legislador, se deja a la **negociación colectiva**: el **trabajo a distancia debe ser** predominantemente "**sincrónico**", es decir, que implique a varios trabajadores en el mismo tiempo de trabajo; debe prever el uso de **plataformas informáticas que permitan recrear los "intercambios" y la comunidad de trabajo**, permitiendo a las personas el contacto visual entre sí

Il diritto alla socialità nel lavoro va garantito sempre: sia nel lavoro in presenza, sia nel lavoro in remoto

- Il «diritto alla sede fisica di lavoro» garantisce di per sé l'esercizio della socialità nei luoghi di lavoro. Per questa ragione principale deve essere difeso il **diritto a lavorare «in presenza»** e salvaguardati i principi di «**libertà di scelta**» del lavoratore (di aderire e anche di recedere dal lavoro in remoto, senza perdere il rapporto di lavoro) e di «**giusta alternanza**» tra lavoro in presenza e lavoro in remoto.
- Ma non basta: **anche durante lo svolgimento del lavoro in remoto deve essere garantito il diritto alla socialità.** La proposte di soluzioni giuridiche, organizzative e pratiche, nel silenzio del legislatore, è affidata alla contrattazione collettiva:
- il lavoro in remoto deve essere prevalentemente «**sincrono**», cioè coinvolgere più lavoratori nello stesso tempo di lavoro; deve prevedere l'uso di piattaforme informatiche che consentano di **ricreare gli «interscambi» e la comunità di lavoro**, rendendo possibile la scelta del contatto anche visivo tra le persone

Otras precauciones que deben tomarse:

- Deben permitirse **espacios y tiempos para las relaciones interpersonales**, como, por otra parte, recomienda el **Garante de la Privacy**, y la posibilidad de expresar también **contenidos personales** (dentro de los límites de la legalidad) que no representen elementos del desempeño laboral y que, por tanto, **no estén sujetos a evaluación por parte del empresario**
- Deben garantizarse espacios y tiempos **para el ejercicio de los derechos asociativos sindicales**: derecho de reunión, en primer lugar, y también derecho de información.
- El espacio y el tiempo de las relaciones interpersonales garantizadas **deben excluirse del poder de control del empresario** y, por tanto, de la posibilidad de "control directo": por consiguiente, **deben introducirse "zonas libres"**, mediante **dispositivos tecnológicos** adecuados y apropiados.
- La **salubridad del lugar de trabajo virtual** debe estar garantizada por una organización ergonómica del trabajo que **evite** la "cadena de montaje" y la **omnipresencia del control de resultados**.

Altre attenzioni da tenere:

- Devono essere consentiti spazi e tempi di relazione interpersonale, come peraltro raccomanda il Garante della Privacy, e la possibilità di esprimere anche contenuti personali (nei limiti della liceità) che non rappresentano elementi della prestazione di lavoro e non sono quindi oggetto di valutazione da parte del datore di lavoro
- Devono essere garantiti spazi per l'esercizio dei diritti associativi sindacali: diritto di assemblea, anzitutto, e diritto di informazione
- Deve essere escluso dal potere di controllo datoriale e quindi dalla possibilità di «controllo diretto» lo spazio e il tempo di relazione interpersonale garantito: devono conseguentemente essere introdotte «zone franche», mediante appositi adeguati e presidi tecnologici
- La salubrità del luogo di lavoro virtuale deve essere garantita da una ergonomia dell'organizzazione del lavoro che eviti la «catena di montaggio» e la pervasività del controllo dei risultati

La última frontera: el derecho de los trabajadores a conocer (¿y negociar?) los algoritmos de gestión

- La transformación digital (que abarca tanto el trabajo presencial como el remoto) se basa en el uso de "**sistemas automatizados de toma de decisiones y supervisión**", que tratan "datos personales" de los trabajadores según criterios y normas establecidos por el empresario. Estos sistemas y criterios automatizados se denominan "**algoritmos de gestión**".
- Los algoritmos **se nutren de información personal de los trabajadores**, pero evalúan y deciden de forma automatizada, **sustituyendo a las personas reales (con sus complejidades) por determinados datos**, recogidos y **procesados selectivamente** ("big data") con categorizaciones y simplificaciones que a menudo caen en la **arbitrariedad** y, en ocasiones, en la **discriminación personal**.
- El **legislador de la UE ya ha intervenido** en este asunto, a través del **Reglamento de Protección de Datos (GDPR)** y la **Directiva de Transparencia**, y está preparando un **Reglamento sobre Inteligencia Artificial**.

L'ultima frontiera: il diritto dei lavoratori a conoscere (e contrattare?) gli algoritmi gestionali

- La trasformazione digitale (che riguarda sia il lavoro in presenza sia il lavoro in remoto) si fonda sull'utilizzo di «sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati», che elaborano «dati personali» dei lavoratori in base a criteri e regole stabiliti dal datore di lavoro. Questi sistemi e criteri automatizzati si chiamano «algoritmi gestionali».
- Gli algoritmi si nutrono di informazioni personali riguardanti i lavoratori, ma valutano e decidono in maniera automatizzata, sostituendo alle persone vere (con le loro complessità) alcuni dati, raccolti e elaborati in maniera selettiva («big data») con categorizzazioni e semplificazioni che spesso scadono nell'arbitrio se non addirittura nella discriminazione personale.
- Il legislatore comunitario è già intervenuto in materia, mediante il Regolamento sul trattamento dei dati personali e la Direttiva sulla Trasparenza, e sta preparando un Regolamento sulla Intelligenza Artificiale.

El conjunto de disposiciones en la legislación europea

- El principio de transparencia es una piedra angular del **RGPD**. En el caso de los procesos automatizados de toma de decisiones, garantiza el derecho a obtener "**información significativa sobre la lógica utilizada, así como sobre la importancia y las consecuencias previstas de dicho tratamiento para el interesado**" (artículos 13.2, letra f), y 15.1, letra h)), así como el correspondiente "**derecho a obtener la intervención humana por parte del responsable del tratamiento, a expresar su opinión y a impugnar la decisión**" (artículo 28.3).
- La **Directiva de Transparencia** (2019/1152) introduce nuevas obligaciones de información en el momento de la contratación y durante el transcurso de la relación. El trabajador tiene **derecho a acceder, directamente o a través de los sindicatos, a los datos** y a solicitar más información sobre las obligaciones de información enumeradas.
- La **Propuesta de Directiva de 9 de diciembre de 2021**, relativa a la mejora de las **condiciones de trabajo en el trabajo a través de plataformas digitales**, establece en su artículo 6 que "**los Estados miembros exigirán que los trabajadores de las plataformas digitales estén informados**" tanto de los sistemas de seguimiento como de los sistemas automatizados de toma de decisiones.
- En Italia, el **Decreto Legislativo 104/2022** reconoce expresamente este derecho también **a los sindicatos**, y ya es objeto de **conflictos jurídicos colectivos**.

Il «combinato disposto» delle normative europee

- Il principio di trasparenza è un cardine del **GDPR**. In caso di processi decisionali automatizzati, garantisce il diritto ad ottenere “**informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l’importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l’interessato**” (artt. 13.2 lett. f) e 15.1 lett. h)), oltre al correlato “**diritto di ottenere l’intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione**” (art. 28.3).
- La **Direttiva Trasparenza (2019/1152)** introduce nuovi obblighi informativi al momento dell'assunzione e nel corso del rapporto. **Il lavoratore ha diritto di accedere, direttamente o tramite le organizzazioni sindacali**, ai dati e di richiedere maggiori informazioni sugli obblighi informativi elencati.
- La **Proposta di Direttiva del 9 dicembre 2021** relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali prevede all’art. 6 che “**gli Stati membri impongono di informare i lavoratori delle piattaforme digitali**” in merito sia ai sistemi di monitoraggio sia ai sistemi decisionali automatizzati.
- In Italia il **Decreto Legislativo 104/2022** riconosce espressamente tale diritto **anche ai sindacati**, ed è già materia di contenzioso di lavoro

Finanzas verdes" y transformación digital de los bancos: una mezcla social potencialmente explosiva

- Los bancos están llamados a acompañar y fomentar los procesos de "**transformación verde**" de las empresas, proporcionando créditos y asistencia financiera.
- Al mismo tiempo, **los propios bancos están obligados a transformarse de forma ecológica**, es decir, a tomar decisiones empresariales sostenibles **desde el punto de vista medioambiental y social**.
- El cumplimiento de los criterios de "**sostenibilidad social**" **debe impedir**, por ejemplo, que la maximización del beneficio a través de la digitalización de los bancos induzca a **opciones drásticas de reducción del empleo, abandono de territorios** (la llamada "desertización bancaria"), **automatización total del asesoramiento en materia de crédito y ahorro** (chatbots, etc.), **transformación del trabajo bancario de "servicio de asesoramiento" a "promoción de ventas de productos financieros"**.

«Finanza green» e trasformazione digitale delle banche: una miscela sociale potenzialmente esplosiva

- Le banche sono chiamate ad accompagnare e favorire i processi di «trasformazione verde» delle imprese, garantendo assistenza creditizia e finanziaria.
- Nel contempo, anche le stesse banche sono obbligate a trasformare se stesse in ottica verde, cioè a fare scelte d'impresa sostenibili dal punto di vista ambientale e sociale.
- Il rispetto dei criteri di «sostenibilità sociale» dovrebbe impedire, per esempio, che la massimizzazione del profitto mediante la digitalizzazione delle banche induca scelte drastiche di riduzione dell'occupazione, abbandono dei territori (cosiddetta desertificazione bancaria), totale automazione del credito e della consulenza in materia di risparmio (chatbot, ecc.), trasformazione del lavoro bancario da «servizio di consulenza» a «promozione di vendita di prodotti finanziari».

...En breve

- El **trabajo a distancia**, incluso en su fórmula “**por objetivos**”, parece **socavar los postulados del trabajo subordinado**: la **ubicación física** y el **tiempo de trabajo**, entendidos como las **coordenadas espacio-temporales de la llamada "obligación de medios"**.
- En una visión maniquea del mundo cambiante, el **"trabajo digital"**, inclinado hacia la obligación de resultados y la superación de la "hora de trabajo" como unidad de medida de la remuneración, **aparece como totalmente alternativo al trabajo subordinado**. En realidad, las dos antiguas instituciones del derecho laboral garantizan la aplicación del '*favor praestatoris*', principio cardinal del derecho laboral y de la salvaguarda del trabajador con respecto a toda la relación laboral, y por tanto también en el rendimiento a distancia.
- Esto reviste **especial interés para el mundo de los bancos, llamados a dirigir la transformación ecológica mediante el apoyo financiero a las empresas**. Los instrumentos jurídicos antiguos y nuevos deben, en definitiva, **declinarse y ser utilizados por la negociación colectiva**, para **garantizar los derechos de los trabajadores con nuevas soluciones**.

In sintesi

- Il lavoro in remoto, anche nella formula per obiettivi, sembra scardinare i postulati del lavoro subordinato: la **sede fisica** e l'**orario di lavoro**, intesi come coordinate spazio-temporali della c.d. «obbligazione di mezzi». In una **visione manichea** del mondo in trasformazione, il «**lavoro digitale**», proteso verso l'**obbligazione di risultati** e il superamento dell' «**ora di lavoro**» come unità di misurazione della retribuzione, appare come **totalmente alternativo** al lavoro subordinato.
- In realtà i due **vecchi istituti giuslavoristici** garantiscono l'attuazione del «favor praestatoris», principio cardine del diritto del lavoro e di salvaguardia del lavoratore rispetto all'intero rapporto di lavoro, e dunque anche nella prestazione in remoto. **Ciò interessa soprattutto il mondo delle banche, chiamate a indirizzare la trasformazione verde attraverso il sostegno finanziario alle imprese.**
- Vecchi e nuovi strumenti giuridici devono essere insomma declinati e **utilizzati dalla contrattazione collettiva**, in un'ottica di complementarietà e di integrazione, per **garantire con soluzioni nuove i diritti dei lavoratori**

Gracias por su atención.