



# GDPIR

MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

## Linee guida per i rappresentanti dei lavoratori riguardo al trattamento dei dati sul luogo di lavoro

D4.2



Co-funded by the  
European Union

## Informazioni relative al documento

Acronimo del progetto	GDPIR
Grant Agreement	n. 101048690
Titolo e numero del documento di progetto	D4.2
Grado di divulgazione	Pubblico
Nome dell'Organizzazione	FIM-CISL
Data di presentazione	15/7/2024

## Sommario

Introduzione .....	4
<b>Fornire ai rappresentanti dei lavoratori le abilità e le competenze di cui hanno bisogno.....</b>	<b>6</b>
1. Sviluppo delle abilità e delle competenze .....	7
Lezioni apprese .....	7
Migliori pratiche.....	7
Raccomandazioni .....	8
2. Rinnovo della struttura interna .....	8
Lezioni apprese .....	8
Migliori pratiche.....	9
Raccomandazioni .....	9
<b>Promuovere le voci individuali e collettive in merito al trattamento dei dati.....</b>	<b>11</b>
1. Informazione e consultazione.....	12
Lezioni apprese .....	12
Migliori pratiche.....	12
Raccomandazioni .....	13
2. Dialogo sociale e contrattazione collettiva .....	14
Lezioni apprese .....	14
Migliori pratiche.....	14
Raccomandazioni .....	14
3. Applicazione e contenzioso (strategico).....	15
Lezioni apprese .....	15
Migliori pratiche.....	16
Raccomandazioni .....	16

**Favorire e rafforzare le conoscenze e le abilità attraverso la divulgazione di Informazioni e migliori pratiche .....18**

Lezioni apprese .....19

Migliori pratiche.....19

Raccomandazioni .....19

## Introduzione

Il presente documento è il prodotto finale del progetto **GDPIR (Managing data processing through industrial relations)**, portato avanti tra il 2022 e il 2024 nell'ambito del programma SOCPL-INFO-WK della Direzione Generale per l'impiego, gli affari sociali e l'inclusione della Commissione Europea.

L'obiettivo del progetto è **fornire ai rappresentanti dei lavoratori europei nell'ambito del settore manifatturiero le abilità e le conoscenze necessarie per avere un ruolo attivo nella gestione di una delle sfide più importanti e attuali nel mondo del lavoro, ossia la “dataficazione”, e i suoi potenziali effetti sulla protezione dei dati e sui diritti dei lavoratori.**

Coerentemente con questo obiettivo, durante il primo anno del progetto GDPIR, i membri del Consorzio (appartenenti sia al mondo dei sindacati che della ricerca) hanno portato avanti congiuntamente **un'estesa ricerca bibliografica e sul campo riguardo al trattamento dei dati**, consultando la letteratura rilevante e le migliori pratiche di contrattazione collettiva e dialogo sociale. La ricerca bibliografica ha preso in considerazione **12 Stati Membri Europei** (Italia, Irlanda, Malta, Danimarca, Lussemburgo, Francia, Paesi Bassi, Germania, Belgio, Repubblica Ceca, Slovacchia, Ungheria) e **1 Paese candidato** (Turchia), mentre la ricerca sul campo ha preso in considerazione **9 Stati Membri Europei** (Italia, Irlanda, Malta, Lussemburgo, Germania, Belgio, Repubblica Ceca, Slovacchia, Ungheria) e **1 Paese candidato** (Turchia).

**I risultati ottenuti durante questa fase sono stati utilizzati come base per lo sviluppo di attività di formazione** rivolte ai rappresentanti dei lavoratori di cinque diversi Paesi europei (Italia, Spagna, Slovacchia, Belgio e Turchia) **e sono stati divulgati attraverso eventi tematici in presenza e webinar internazionali.** Sia le attività di formazione che quelle incentrate sulla comunicazione hanno avuto luogo durante il secondo anno del progetto GDPIR.

I contributi raccolti durante le varie fasi del progetto GDPIR sono stati raccolti e rielaborati all'interno delle presenti Linee Guida, il cui obiettivo è **fornire una guida accessibile e pratica in merito al trattamento dei dati presso il luogo di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori.**

Il seguente grafico è una rappresentazione dei vari aspetti degli argomenti esplorati dalle Linee guida, i quali devono essere considerati come **fasi diverse di un processo circolare, con l'obiettivo di garantire che i rappresentanti dei lavoratori giochino un ruolo fondamentale nella gestione della dataficazione, esercitando i propri doveri**

con un atteggiamento difensivo per evitarne i rischi principali, e con un approccio proattivo per sfruttare le potenzialità delle nuove tecnologie.



Per ciascun argomento, gli autori delle Linee Guida hanno identificato: **le lezioni apprese durante il progetto GDPIR**, in termini, ad esempio, di problemi da risolvere con diversi gradi di urgenza; **le migliori pratiche di contrattazione collettiva e dialogo sociale** rilevate nei Paesi presi in considerazione dal progetto; **raccomandazioni rilevanti per i rappresentanti dei lavoratori** per gestire gli argomenti discussi.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**FORNIRE**  
**AI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI**  
**LE ABILITÀ E LE COMPETENZE**  
**DI CUI HANNO BISOGNO**

# 1. Sviluppo delle abilità e delle competenze

## Lezioni apprese

L'esperienza del progetto GDPIR ha dimostrato che il livello di conoscenze in merito alla protezione dei dati da parte dei rappresentanti dei lavoratori attivi nell'ambito del settore manifatturiero è abbastanza basso. I rappresentanti dei lavoratori di tutti i livelli pensano che esistano delle lacune per quanto riguarda le proprie conoscenze in merito al Regolamento europeo generale sulla protezione dei dati (GDPR) e alla legislazione nazionale in materia: l'esperienza più comune in merito alla gestione dei dati sarebbe l'introduzione relativa ai sistemi di videosorveglianza negli ambienti di lavoro, mentre le nuove tecnologie dedicate al monitoraggio dell'attività dei lavoratori (come gli strumenti basati sull'intelligenza artificiale) sono ancora inesplorate.

Alcune sessioni di formazione in merito all'argomento, rivolte ai rappresentanti dei lavoratori, sono state condotte nei Paesi presi in considerazione dal progetto, in particolar modo durante il periodo immediatamente seguente all'adozione della legislazione nazionale ed europea in materia di protezione dei dati personali.

## Migliori pratiche

**TURCHIA:** In seguito alla pubblicazione della Legge sulla protezione dei dati personali n. 6698/2016, il sindacato turco dei metalmeccanici (TMS) ha reso disponibile un percorso di formazione per i propri membri e rappresentanti. Queste iniziative hanno enfatizzato l'importanza cruciale del fornire ai dipendenti conoscenze dettagliate in merito a diritti e doveri relativi ai propri dati personali nell'ambito della legge.

**UE:** Nel 2022, IndustriAll Europe ha organizzato un workshop con l'obiettivo di fornire informazioni in merito al potenziale utilizzo del GDPR come "strumento di contrattazione"; ovvero, per illustrare come questa legislazione può essere integrata in una strategia di contrattazione collettiva. Il workshop aveva come pubblico target sindacalisti attivi al livello nazionale, ed è stato organizzato in collaborazione con importanti centri di ricerca europei. Il risultato principale del workshop è un "kit di strumenti" che riassume le disposizioni principali del GDPR, i modi in cui esse incidono sul lavoro del sindacato e le strategie sindacali per difendere i dati personali dei propri membri.

## Raccomandazioni

- È fondamentale promuovere attività divulgative, di formazione e dedicate al rafforzamento delle capacità rivolte ai rappresentanti dei lavoratori in merito alla protezione dei dati personali. Queste sessioni di formazione devono enfatizzare l'importanza di comprendere le normative del GDPR per prevenire eventuali violazioni.
- Si raccomanda di programmare periodici aggiornamenti e sessioni di formazione in merito alla legislazione in materia di protezione dei dati e alle normative in materia di lavoro rilevanti per tutti i rappresentanti dei lavoratori, in modo da permettere loro di rimanere aggiornati su eventuali riforme. Queste sessioni devono essere organizzate dalla federazione sindacale a livello nazionale/territoriale, possibilmente in collaborazione con entità esterne come centri di ricerca e società di consulenza e anche essere a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale.
- Le sessioni di formazione in merito alle problematiche legate alla protezione dei dati non devono concentrarsi solo sulle prerogative legali e sulle casistiche giurisprudenziali rilevanti, ma anche sulle pratiche virtuose di contrattazione collettiva e le tecniche di negoziazione, in modo da fornire ai rappresentanti dei lavoratori una vasta gamma di competenze.

## 2. Rinnovamento della struttura interna

### Lezioni apprese

Diversi sindacati in Europa hanno subito rinnovamenti significativi della propria struttura interna a seguito dell'emanazione del GDPR, principalmente per quanto riguarda la gestione dei dati dei propri membri. Questo rinnovamento presuppone, tra le altre attività, la designazione e/o l'assunzione di esperti in materia (es., responsabili della protezione dei dati). Spesso, questi esperti organizzano eventi mirati a divulgare informazioni in merito al tema della protezione dei dati o a fornire linee guida in merito a nuove procedure da seguire in merito alla gestione dei dati dei propri membri. Tuttavia, per quanto riguarda le attività quotidiane, a causa del diretto contatto dei sindacalisti con i lavoratori rappresentati, tali linee guida vengono spesso ignorate. Va anche notato come queste linee guida siano principalmente incentrate sulla gestione dei dati dei membri e non su come

elaborare strategie mirate a gestire il trattamento dei dati dei lavoratori da parte dei datori di lavoro.

## Migliori pratiche

**SPAGNA:** UGT-FICA ha nominato un “coordinatore della digitalizzazione” tra i suoi membri, ossia un sindacalista che ha ricevuto una formazione in merito all'intelligenza artificiale e alla protezione dei dati personali e ha esperienza come negoziatore di accordi collettivi all'interno del settore ICT. Il coordinatore possiede conoscenze per quanto riguarda l'utilizzo e il funzionamento di nuove tecnologie in diversi settori e aziende all'interno dei quali il sindacato è attivo, anche relativamente al suo impatto per quanto riguarda i dati dei lavoratori, e fornisce consigli e raccomandazioni ai rappresentanti dei lavoratori in merito a questi temi, anche attraverso l'organizzazione di percorsi di formazione specifici.

**TURCHIA:** Dal 2016, anno di emanazione della Legge nazionale sulla protezione dei dati personali, TMS può contare su un “Comitato per la protezione dei dati”, il quale gestisce efficacemente problematiche legate alla protezione dei dati che insorgono nell'ambito sindacale. Il comitato ha una funzione consultiva e di sorveglianza per quanto riguarda l'armonizzazione dell'organizzazione interna di TMS con le leggi in materia di protezione dei dati, servendo da risorsa per risolvere potenziali problematiche o richieste. Talvolta, il Comitato collabora con società di consulenza, oppure e lavora a stretto contatto con il dipartimento di consulenza legale di TMS per risolvere dispute relative alla protezione dei dati, rimanendo sempre aggiornato sui nuovi sviluppi e gli orientamenti giurisprudenziali in materia. È importante notare che all'interno del comitato esiste una squadra di esperti dedicata all'analisi dei casi precedenti con lo scopo di risolvere eventuali problemi.

## Raccomandazioni

- Linee guida interne, volte a descrivere il corretto trattamento dei dati personali dei propri membri e a garantire la conformità per evitare ripercussioni da parte dei datori di lavoro, devono essere create e rese note ai funzionari sindacali. Esse devono essere basate su esperienze pratiche e aggiornate regolarmente per continuare a essere rilevanti rispetto agli standard in evoluzione relativamente alla materia della protezione dei dati.

- La protezione dei dati dovrebbe essere integrata all'interno delle politiche di conformità generali dei sindacati e tali principi devono essere perfettamente compresi da tutti i livelli dell'organizzazione.
- È necessario che i sindacati dispongano di esperti formati in merito alla legislazione in materia di protezione dei dati in modo da fornire consigli e/o istruzioni riguardo alle problematiche più complicate legate a questa tematica. Ove possibile, questi esperti devono operare a livello nazionale, territoriale e intersettoriale, fornendo assistenza ai rappresentanti dei lavoratori in diversi settori.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**PROMUOVERE LE VOCI  
INDIVIDUALI E COLLETTIVE  
IN MERITO AL TRATTAMENTO DEI DATI**

# 1. Informazione e consultazione

## Lezioni apprese

Fornire informazioni trasparenti in merito al trattamento dei dati sul luogo di lavoro ai lavoratori e ai loro rappresentanti è fondamentale per garantire che essi siano a conoscenza del suo potenziale impatto sui lavoratori. Ciò viene riconosciuto da diverse legislazioni nazionali, le quali conferiscono ai lavoratori e/o i loro rappresentanti diritti di informazione in merito alle procedure per la gestione dei dati personali dei lavoratori.

Tuttavia, la previsione di meri diritti di informazione si è rivelata inefficace a garantire che gli interessi dei lavoratori siano adeguatamente rappresentati e protetti, e soprattutto nel caso in cui i rappresentanti dei lavoratori non siano in possesso delle abilità e delle competenze necessarie per comprendere appieno le implicazioni delle procedure proposte. Questo problema è specialmente acuito dalla circostanza per cui le informazioni fornite dalle aziende o dai fornitori di tecnologie sono spesso caratterizzate da un grado elevato di tecnicità e di conseguenza possono apparire poco chiare.

Al contrario, i diritti di consultazione in merito alle problematiche legate alla protezione dei dati dei lavoratori - ossia il diritto dei rappresentanti dei lavoratori di esprimere il proprio parere vincolante in materia - non sono diffusi all'interno delle legislazioni nazionali, le quali in larga parte rispecchiano l'approccio adottato dal GDPR.

## Migliori pratiche

**ITALIA:** Il Decreto legislativo n. 104/2022 impone ai datori di lavoro: 1) di informare i lavoratori e i loro rappresentanti in merito all'utilizzo di sistemi di monitoraggio e decisionali integralmente automatizzati che interessano la relazione lavorativa prima della sua instaurazione, congiuntamente alle informazioni in merito al loro funzionamento, ai loro scopi e al loro livello di sicurezza; 2) di informare i lavoratori e i loro rappresentanti in merito a qualsiasi variazione per quanto riguarda l'utilizzo di tali sistemi almeno 24 ore prima che la variazione si verifichi; e 3) di fornire l'accesso ai dati dei lavoratori ai lavoratori e ai loro rappresentanti se essi lo richiedono.

**SPAGNA:** La “Legge sui rider” (*Ley 12/2021, de 28 de septiembre*) prevede un obbligo di trasparenza da parte delle imprese nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori in merito all'utilizzo di algoritmi e intelligenza artificiale che potrebbero influenzarne le condizioni lavorative. Se il campo di applicazione di questo provvedimento dovesse essere esteso, esso potrebbe fornire diritti di informazione adeguati ai sindacati del settore manifatturiero.

**GERMANIA:** In base alla sez. 26 della nuova Legge federale sulla protezione dei dati (2021), i diritti di partecipazione degli organismi rappresentativi dei lavoratori (*Betriebsräte*) dovranno rimanere impregiudicati anche relativamente al tema del trattamento dei dati personali. Inoltre, in base alla c.d. *Betriebsverfassungsgesetz* (sez. 80), il comitato aziendale potrebbe richiedere la consulenza di esperti nella misura in cui l'adeguata esecuzione dei suoi compiti lo richiedesse: questo provvedimento potrebbe essere applicato a dispute riguardanti il trattamento dei dati dei lavoratori.

## Raccomandazioni

- Sarebbe auspicabile che le organizzazioni sindacali potessero contribuire al lavoro delle Agenzie nazionali per la protezione dei dati, le quali spesso sono incaricate di formulare linee guida in merito ad alcuni aspetti della protezione dei dati nell'ambito dei rapporti di lavoro. La voce delle organizzazioni sindacali potrebbe essere utile per affrontare tale problematica.
- Le informazioni relative al funzionamento dei sistemi di monitoraggio che interessano i diritti di protezione dei dati dei lavoratori dovrebbero essere fornite alle organizzazioni sindacali in modo chiaro e semplice: nel caso in cui queste informazioni fossero troppo tecniche, ai rappresentanti dei lavoratori deve essere permesso di consultare un esperto in materia.
- Si raccomanda di formalizzare il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori nell'ambito delle consultazioni in merito al trattamento dei dati per garantire un approccio bilanciato e pratico rispetto al tema.
- Le informazioni ricevute dai rappresentanti dei lavoratori devono essere poste alla base delle attività di dialogo sociale mirate al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione sindacale, non solo in termini di 'salvaguardia' dei dati dei lavoratori, ma anche nell'ambito della definizione di strategie proattive in tal senso.

## 2. Dialogo sociale e contrattazione collettiva

### Lezioni apprese

Le tematiche legate alla protezione dei dati non vengono spesso discusse dagli attori della contrattazione collettiva, anche perché la difesa dei diritti in materia di protezione dei dati dei lavoratori non è in cima alla lista di priorità della maggior parte delle organizzazioni sindacali europee. I provvedimenti più comuni inclusi all'interno degli accordi collettivi sono infatti correlati alla limitazione dell'uso dei dati dei lavoratori da parte del datore di lavoro, specialmente per fini disciplinari.

Tuttavia, le ricerche condotte durante il progetto dimostrano come l'inclusione di clausole in materia di protezione dei dati nell'ambito di accordi collettivi abbia portato grandi benefici per quanto riguarda i diritti in materia di privacy dei lavoratori.

### Migliori pratiche

**ITALIA:** In base allo Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1970), l'introduzione di tecnologie che permettono il monitoraggio indiretto delle attività dei lavoratori sul luogo di lavoro, permesso solo per ragioni relative alla sicurezza, produttive o organizzative, è subordinata alla sottoscrizione di un accordo collettivo a livello aziendale tra i singoli datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori. In mancanza di tale accordo, i datori di lavoro possono solo implementare questo tipo di tecnologie dopo aver ricevuto l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro.

**REPUBBLICA CECA:** Il Codice del Lavoro ceco riconosce alle organizzazioni sindacali il diritto di prendere parte ad accordi collettivi che affrontano problematiche come l'orario di lavoro, la retribuzione e le condizioni lavorative e che, di conseguenza, potrebbero includere clausole relative alla protezione dei dati e tecnologie emergenti.

### Raccomandazioni

- Il ruolo della contrattazione collettiva nell'ambito della tutela della protezione dei dati personali deve essere riconosciuto. Le tematiche relative al GDPR devono essere incluse nell'ambito delle negoziazioni collettive, le quali ad oggi

solitamente prendono in considerazione principalmente argomenti centrali come gli stipendi e le condizioni lavorative.

- In termini di contenuto, gli accordi collettivi devono specificare quali tipi di operazioni di monitoraggio dei lavoratori non sono permesse (controllo nascosto o sproporzionato) e quali tipi di dati non possono essere raccolti e/o gestiti dai datori di lavoro (es., dati biometrici).
- I contratti collettivi settoriali dovrebbero incorporare previsioni in merito alla protezione dei dati, al fine di rafforzare il coinvolgimento del sindacato nel processo decisionale per quanto riguarda i temi correlati: i diritti e le responsabilità in materia di protezione dei dati devono essere elaborati in base alle necessità specifiche del settore. Inoltre, i contratti collettivi settoriali possono avere una funzione di coordinamento in merito a questo tema, rappresentando un terreno di gioco paritario sia per i lavoratori che per le aziende.
- I regolamenti interni potrebbero essere utilizzati in combinazione con gli accordi collettivi per far rispettare la conformità rispetto al GDPR.
- Le iniziative di dialogo sociale in merito alla protezione dei dati dovrebbero essere promosse in modo da fornire informazioni in merito all'argomento anche ai responsabili delle risorse umane delle aziende.
- Le aziende e i rappresentanti dei lavoratori potrebbero esplorare la possibilità di utilizzare i dati dei lavoratori per i propri obiettivi comuni (es., raccogliere dati in merito a incidenti e infortuni avvenuti sul luogo di lavoro per strutturare sessioni di formazione mirate in materia di sicurezza e salute sul lavoro) e regolamentare tale utilizzo attraverso la contrattazione collettiva.
- La contrattazione collettiva potrebbe concedere diritti in materia di informazione e consultazione per quanto riguarda il trattamento dei dati ai rappresentanti dei lavoratori attivi nei Paesi nei quali tali diritti non sono attualmente riconosciuti dalla legislazione in materia di protezione dei dati e/o del lavoro.

### 3. Applicazione e contenzioso (strategico)

#### Lezioni apprese

In diversi Paesi europei, i casi di contenzioso strategico trattati dal progetto GDPIR, nell'ambito dei quali i rappresentanti dei lavoratori hanno impugnato con successo

in tribunale le pratiche illegali in materia di sorveglianza, hanno messo in luce il potenziale delle azioni legali per far valere le leggi in materia di protezione dei dati sul luogo di lavoro, in relazione alle violazioni dei diritti collettivi ed individuali dei lavoratori (diritti di informazione e consultazione o alla negoziazione obbligatoria). In altri Paesi, i rappresentanti dei lavoratori hanno anche fatto appello alle Autorità nazionali per la protezione dei dati, riportando violazioni della legislazione in materia di protezione dei dati e, in alcuni casi, la legislazione lavoristica.

Tuttavia, è importante notare che il contenzioso dovrebbe essere pianificato con attenzione in modo da ottenere i risultati desiderati e per evitare conseguenze indesiderate. Per tali fini, sono necessarie competenze organizzative, politiche e in materia legale.

## Migliori pratiche

**DANIMARCA:** Le violazioni degli accordi collettivi in materia di controllo e monitoraggio dei dipendenti, o i potenziali abusi di prerogative dirigenziali in tal senso, possono essere oggetto di reclami presentati al Tribunale del Lavoro da parte delle organizzazioni sindacali, il quale può valutarle come dispute industriali.

**ITALIA:** Alcune organizzazioni sindacali sono riuscite a far riconoscere ai tribunali italiani che il rifiuto da parte del datore di lavoro di fornire informazioni in merito ai sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati ai membri delle organizzazioni sindacali territoriali dovesse essere considerata come una condotta antisindacale (Tribunale di Torino, Sentenza n. 231/2024). Inoltre, le organizzazioni sindacali hanno anche la possibilità di denunciare potenziali violazioni della legislazione in materia di protezione dei dati al Garante per la protezione dei dati personali.

**LUSSEMBURGO:** La delegazione del personale o, in assenza di essa, i dipendenti interessati, possono presentare alla Commissione nazionale per la protezione dei dati una richiesta per ricevere un parere preventivo in merito alla conformità dei processi pianificati in azienda ai fini di sorveglianza dei dipendenti in ambito lavorativo.

## Raccomandazioni

- I rappresentanti dei lavoratori devono segnalare le violazioni gravi rispetto al GDPR e alla legislazione nazionale in materia di protezione dei dati

direttamente alle Autorità nazionali preposte, in modo da usufruire di tutti i potenziali strumenti per salvaguardare i diritti dei lavoratori da loro rappresentati.

- Le organizzazioni sindacali devono costruire rapporti stabili con esperti giuridici esterni per prepararsi in vista di potenziali contenziosi relativi al tema della protezione dei dati.
- Le organizzazioni sindacali attive in diversi/e territori/settori/aziende devono stabilire obiettivi comuni e coordinare le proprie strategie di contenzioso, così da evitare azioni isolate con effetti limitati.



MANAGING DATA PROCESSING  
IN THE WORKPLACE THROUGH  
INDUSTRIAL RELATIONS

**FAVORIRE E RAFFORZARE  
LE CONOSCENZE E LE ABILITÀ  
ATTRAVERSO LA DIVULGAZIONE DI  
INFORMAZIONI E MIGLIORI PRATICHE**

## Lezioni apprese

La mancata divulgazione di buone e migliori pratiche in merito ai risultati della negoziazione collettiva/del dialogo sociale in materia di trattamento dei dati, ma anche di altre iniziative (es., azioni volte alla sensibilizzazione sul tema, contenzioso strategico), può portare a diversi livelli di protezione dei lavoratori attivi all'interno dello stesso settore. La divulgazione di informazioni in merito al trattamento dei dati, sia in ambito nazionale che transnazionale, può invece portare a una crescita progressiva delle competenze in questo campo da parte di tutte le parti coinvolte, a livello nazionale, settoriale, territoriale e aziendale.

## Migliori pratiche

**UE:** Nel 2023 e 2024, UniEuropa e IndustriAll Europe hanno recentemente reso disponibili due database in cui sono inclusi accordi collettivi che regolano la transizione digitale, in particolare per quanto riguarda l'IA e la gestione degli algoritmi. Entrambi i database forniscono un accesso rapido alle versioni in inglese degli accordi collettivi applicabili in diversi Stati Membri.

## Raccomandazioni

- Le organizzazioni sindacali settoriali devono creare dei database (pubblici o ad accesso limitato) dedicati agli accordi più innovativi in materia di trattamento dei dati, i quali possono anche includere prassi giuridiche, provvedimenti delle autorità nazionali preposte alla protezione dei dati e informazioni legali di interesse. Le fonti incluse all'interno del database possono avere un carattere nazionale o internazionale.
- Le organizzazioni sindacali a livello settoriale e/o territoriale possono anche proporre momenti di confronto in merito a come affrontare problematiche legate al trattamento dei dati sul luogo di lavoro, finalizzati alla creazione di linee guida in materia.