

Psicologia della prevenzione e della sicurezza sul lavoro

di Stefano Olivieri Pennesi [*]



Esiste un tema tanto presente ed attuale, quello della sicurezza sul lavoro, nel nostro Paese che, inspiegabilmente, però, non viene giustamente “attraversato” da una prospettiva che risulta quasi completamente inedita, sconosciuta: ovvero il punto di vista umano.

La psicologia dei gruppi e delle persone anche attraverso il loro comportamento, la loro competenza, le loro abitudini, costruiscono la “reale” sicurezza sul lavoro e i risultati positivi che ne conseguono.

Il “benessere sul lavoro” che non sia semplicemente legato all’assenza o riduzione di malattie o di infortuni, rappresenta una dimensione complessa che pone l’essere umano in grado di dare dignità, significato e valore al proprio lavoro. È questa la vera sicurezza che un’organizzazione efficace e competitiva deve essere in grado offrire.

Bisognerebbe quindi poggiarsi, proattivamente, sullo studio della psicologia del lavoro. Tenere conto dell’evoluzione dei fattori di contesto che hanno condizionato e condizionano lo svolgimento delle attività lavorative tutte e, di conseguenza, il loro studio psicologico: dalle nuove tecnologie, agli sviluppi delle modalità di lavoro da remoto, dalle interazioni con il mondo imprenditoriale, agli investimenti tecnologici per la sicurezza.

I segreti del successo di un’organizzazione risiedono, spesso, nella sua cultura: che significa norme di comportamento, relazioni dinamiche fra i suoi componenti. Creare e sviluppare studi sulla “sicurezza psicologica” nel lavoro favorendo l’innovazione e la condivisione delle competenze. In una parola plasmare ambienti di lavoro sicuri anche dal punto di vista psicologico.

La gestione scientifica dei comportamenti applicata alla sicurezza sul lavoro (Behavioral Safety) ha dimostrato in quasi 40 anni di applicazione, la sua provata efficacia nel ridurre gli infortuni e migliorare il clima aziendale.

Poniamoci ora delle legittime domande a cui tentare di dare risposte. Perché in Italia nel 2023 si contano ancora oltre 1.041 morti (senza considerare le man-

cate denunce all’INAIL) e circa 600.000 incidenti sul posto di lavoro? È solo un problema di mancate applicazioni della norma? Se aumentando i controlli in modo pienamente efficace, e applicando più rigidamente le norme, quanti incidenti in meno potremmo realisticamente contare? La sicurezza sul lavoro può limitarsi ad essere un tema di natura eminentemente legislativo? O meglio sarebbe considerarla anche in un’ottica profondamente culturale?

Dotarsi collettivamente di un “approccio culturale” alla sicurezza in azienda e nelle imprese, rappresenta un modello formativo e innovativo a cui si potrebbe tendere, ideato e già sperimentato in alcune importanti realtà imprenditoriali. Il modello persegue tre finalità principali: supportare l’azienda nella realizzazione di percorsi formativi sulla sicurezza, coinvolgenti e funzionali a una reale sensibilizzazione al rischio e alla prevenzione, oltre al rispetto formale della legge; facilitare, a livello individuale, l’acquisizione della sicurezza come valore profondo, insito, indipendente da ruoli



e mansioni, soprattutto nella vita professionale; favorire a livello sociale la diffusione di una “cultura organizzativa” orientata alla sicurezza, della quale ciascuno diventi attore e garante al tempo stesso.

Con tutta evidenza, quindi, la formazione dei lavoratori, rappresenta un pilastro essenziale per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro. Non si tratta solo di ottemperare ad obblighi di legge, a certificazioni: ma bensì si raffigura quale investimento strategico per la vita e l'esistenza di imprese, enti, amministrazioni.

I fattori umani nella sicurezza sul lavoro

Questa condizione è la psychological safety (in italiano sicurezza psicologica). L'espressione psychological safety è stata coniata da Amy Edmondson, Professoressa presso la Harvard Business School, che definisce la sicurezza psicologica come la convinzione condivisa nel gruppo di lavoro di sentirsi al sicuro nel non correre dei rischi.

Nella piramide dei bisogni, elaborata dallo psicologo Abraham Maslow per identificare gli elementi alla base della motivazione, la sicurezza fa parte dei bisogni primari ed è il secondo livello della piramide, immediatamente successivo alle esigenze fisiologiche.

Proprio come la sicurezza sul lavoro – intesa quale insieme di norme e comportamenti virtuosi per contrastare infortuni e malattie professionali, che comprendono anche lo “stress da lavoro correlato” – anche quella psicologica

ha bisogno di regole e richiede che queste siano condivise a tutti i livelli.

“Costruire la Sicurezza”

La sicurezza è un concetto multidisciplinare e multidimensionale, riferito a tutte le situazioni e a tutti gli ambienti di vita delle persone, compresi, in maniera particolare, i luoghi di lavoro, che comprende due “accezioni”, ossia ambiti, strettamente correlate, quella “valoriale” e quella “tecnica”.

L'accezione valoriale considera la “sicurezza” non solo come insieme di norme che spingono ad una protezione in un certo senso “coercitiva”, ma come principio compreso nella nozione più ampia di salute e quindi come “diritto primario” della persona e come valore fondamentale fortemente tutelato dalla nostra **Carta Costituzionale** (di cui agli **artt. 2, 4, 32, 35 e 41**).

Un'altra definizione della sicurezza si sostanzia nella “etica della responsabilità individuale e sociale” che ne consegue, cioè, è il modo in cui i singoli e le comunità proteggono i propri valori, in risposta a bisogni primari perseguiti, quali: salute, lavoro, educazione, previdenza, tutela dell'ambiente, sviluppo sostenibile, coesione sociale, convivenza, sicurezza pubblica.

Ma la sicurezza, come evidenziano i rapporti informativi sull'andamento degli infortuni sul lavoro dell'INAIL, è anche frutto di un'efficace organizzazione e gestione delle condizioni di esercizio lavorativo e di impresa. Esistono anche, evidentemente, pericoli di variegata



natura i quali hanno portato all'incremento di reazioni psicopatologiche definibili da stress correlate.

Al fine di orientare positivamente i comportamenti dei nostri colleghi e collaboratori, si dovrebbe generare una comunicazione maggiormente improntata, altresì, al concetto di sicurezza psicologica. La sicurezza è anche un fenomeno che si sostanzia ed evolve a livello di gruppo, che genera apprendimento di schemi comunicativi efficaci, che si riflettono nella creazione di comportamenti virtuosi altrettanto efficaci, come di prestazioni lavorative migliori e maggiormente tutelate.

Nel mondo del lavoro, la sicurezza è una priorità assoluta, lo stiamo riscontrando quotidianamente... Proteggere la salute e il benessere dei dipendenti rientra nelle normative volte a favorire un ambiente di lavoro positivo e maggiormente produttivo. È provato che dove si lavora bene, si lavora meglio e di più. La sicurezza sul lavoro non riguarda solo l'implementazione di procedure, protocolli e l'uso di dispositivi di protezione DPI, ma deve implicare anche la psicologia conscia e inconscia dei dipendenti.

Coinvolgere i dipendenti attraverso la comprensione della psicologia della sicurezza sul lavoro, deve poter essere una sfida da vincere, da parte della nuova classe imprenditoriale ed élite produttiva.

Alla luce di ciò, è fondamentale, al fine di raggiungere un "legittimo" livello di sicurezza, utilizzare un punto di vista, se vogliamo, "antropocentrico" che ponga il lavoratore al centro dell'analisi per l'individuazione, la valutazione e la gestione dei rischi lavorativi.

Bisogna, al contempo, rendere i lavoratori non solo fattivamente partecipi del sistema di gestione della sicurezza, ma anche protagonisti delle interazioni che si realizzano con macchine ed attrezzature, all'interno dei cicli e processi produttivi.

L'ambiente lavorativo, con i suoi rischi presenti, andrebbe analizzato in virtù della coesistenza di tre componenti: lavoratore-macchina-ambiente.

Parallelamente si dovrebbero riversare sui lavoratori delle competenze complementari a quelle puramente tecniche, tali da "governare" l'ambiente lavorativo ed interagire con esso, a livello di comportamenti maggiormente sicuri, creando una rinnovata classe di lavoratori.



La Psicologia della Sicurezza sul Lavoro

Partiamo da questo assunto: la psicologia applicata può influenzare positivamente la sicurezza sul lavoro, in quanto intesa come coinvolgimento e percezione intrinseca dei dipendenti, nel loro contesto lavorativo. Infatti, è fondamentale attenzionare il fatto di come i lavoratori avvertono i rischi e su come, questa percezione, influisce sul loro comportamento nell'ambiente lavorativo circostante.

Coinvolgere i dipendenti nel promuovere la sicurezza è necessario, direi fondamentale. Quando i lavoratori si sentono coinvolti e responsabilizzati su prevenzione e sicurezza, sono più inclini a rispettare regole, protocolli e ad adottare "comportamenti sicuri".

Assume, quindi, una particolare valenza, quella che possiamo descrivere come "psicologia organizzativa", la stessa che può fornire strumenti e approcci che sappiano coinvolgere i dipendenti nella concreta, congiunta, pianificazione delle attività di sicurezza, creando un senso di responsabilità collettiva. Per questo è importante, al contempo, incoraggiare una comunicazione aziendale aperta, e la capacità di gestire, efficacemente, lo stress anche di tipo collettivo, al fine di migliorare la consapevolezza e l'impegno dei dipendenti tutti, verso il maggior grado di sicurezza sul lavoro.

Si possono certamente attuare delle strategie per coinvolgere maggiormente i dipendenti nella promozione della sicurezza:

- Praticare una comunicazione limpida: stimolare un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sono liberi di segnalare problemi di sicurezza (anche per il tramite dei RLS) senza timore di ripercussioni conseguenti.

- Promuovere una formazione/informazione adeguata: in particolare sui temi della sicurezza, non solo per informare i dipendenti sulle procedure, ma soprattutto per renderli consapevoli dei rischi e formati circa i conseguenti comportamenti definibili sicuri. Giusto e necessario anche il coinvolgimento degli operatori con periodiche esercitazioni e prove pratiche.
- Coinvolgere le maestranze nei processi decisionali: in particolare nella progettazione e nell'implementazione delle politiche di sicurezza. Sentire di avere un ruolo attivo nella sicurezza, rende più motivati nel contribuire al suo successo.
- Incentivare i dipendenti alla condivisione: sviluppare e mettere in comune le loro idee sulla sicurezza può aumentare la consapevolezza e la motivazione.

Anche i dirigenti, i supervisori, i coordinatori, hanno un ruolo cruciale nella promozione della sicurezza. Devono essere essi stessi modelli di comportamento sicuro e sostenere attivamente le iniziative di sicurezza.

Ad ogni modo la gestione dei rischi risulta essere elemento cardine della sicurezza sul lavoro che coinvolge lo spettro psicologico. La percezione dei rischi, è un fatto, varia da individuo a individuo, e spesso le persone tendono a sottovalutare i rischi o a relegare gli accadimenti ad eventi puramente fatalistici.

Risulta quindi maggiormente comprensibile come l'incorporare la psicologia nella sicurezza sul lavoro, non è solo una questione di regole e regolamenti, ma è un modo per comprendere meglio i comportamenti umani, per creare un ambiente di lavoro maggiormente salubre, sicuro e aggiungiamo produttivo. È proprio



attraverso la comprensione e l'applicazione di dettati psicologici che possiamo declinare un ambiente di lavoro dove la sicurezza si concepisce come parte integrante di una moderna "cultura aziendale".

Salute organizzativa

Intervenire anche rispetto alla salute organizzativa permette di essere sincronizzati con le più recenti indicazioni comunitarie sulla prevenzione dei rischi psicosociali e con la più recente direttiva del ministro della Funzione pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.

Risultano inoltre essenziali alcune componenti come: la fiducia, il lavoro di squadra, la flessibilità, l'empatia, quali elementi facilitatori nella gestione della sicurezza in ogni ambiente di lavoro.

È importante perciò, che le aziende, le imprese, le Amministrazioni, ascoltino i propri lavoratori, sia in termini di proposte e idee, sia in termini di preoccupazioni, generando quello che può essere definito un "ascolto empatico", in materia di prevenzione e sicurezza, volto a comprendere gli stati d'animo, a gestirli e a risolverli anche collettivamente. E qui che dovrebbe svolgere un ruolo determinante la figura dell'RLS – rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Percepire il Rischio

Uno dei concetti fondamentali della psicologia della sicurezza è il comportamento umano.

Ogni giorno, i lavoratori prendono decisioni che possono influenzare la loro sicurezza e quella del gruppo di lavoro a cui appartengono. Queste decisioni sono guidate da una varietà di fattori psicologici, come la percezione del rischio, le norme sociali, e la motivazione.

Quindi, la percezione del rischio visto come aspetto critico. I lavoratori spesso "sottovalutano" i pericoli associati alle loro attività lavorative routinarie, soprattutto se hanno compiuto quelle attività per anni senza incidenti. La psicologia ci insegna che la "confidenza" con una fun-

zione svolta, può portare ad un falsata/errata percezione di sicurezza. È quindi importante implementare programmi di formazione che rinnovino, costantemente, la consapevolezza complessiva dei rischi.

Ma spingiamoci oltre. Compito imprescindibile, per chi ha ruoli manageriali e di governo, dovrebbe anche essere quello di creare e promuovere una “forte” cultura della sicurezza, ad impatto profondo, dove questa sfocia in responsabilità collettiva.

Al contempo la stessa “motivazione” risulta essere un altro fattore chiave. Incentivare i lavoratori a prendersi cura della propria sicurezza e di quella altrui, ha una sua effettiva efficacia. Parimenti, coinvolgere i lavoratori nella creazione e nel miglioramento delle “procedure di sicurezza” può aumentare il loro impegno e il loro appoggio.

Prevenzione sul lavoro: che cos'è e come si attua concretamente in azienda

Il concetto di prevenzione sul lavoro è definito dall'art. 2 del D. Lgs. 81/08. come: *“Il complesso delle disposizioni o misure necessarie, anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali, nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno”.*

L'insieme di normative, valutazioni e buone prassi, giocano un ruolo fondamentale nella prevenzione di rischi e pericoli per la salute e la sicurezza dei lavoratori, e questo si ricollega agli obblighi che un datore di lavoro deve rispettare, nei confronti dei suoi dipendenti e collaboratori, per ridurre il numero di possibili infortuni e malattie professionali.

Nello specifico, la normativa stabilisce che il titolare di un'azienda è tenuto a mettere in campo tutte le azioni di prevenzione adeguate ai possibili rischi dell'attività lavorativa specifica. Ciò, in modo tale da eliminare o ridurre il più possibile gli incidenti sul luogo di lavoro. A questo scopo serve la redazione di un fondamentale documento chiamato DVR-documento valutazione rischi, per mezzo del quale “dovrebbe” essere svolta un'analisi capillare dei processi e delle attività lavorative. Questa valutazione è un “processo essenziale” per identificare, valutare e gestire i rischi professionali che i lavoratori possono incontrare nei loro ambienti di lavoro e nelle diverse attività svolte.

Esistono tre principali tipi di rischi professionali, ciascuno dei quali richiede una valutazione specifica:

- I **rischi ordinari** sono comuni a una specifica area professionale e possono essere legati all'ambiente di lavoro o alle mansioni stesse.
- I **rischi specifici** sono, invece, strettamente legati al contesto in cui l'attività lavorativa viene svolta.
- I **rischi da interferenza**, quando diverse attività si svolgono nello stesso ambiente lavorativo.

La valutazione dei rischi necessita anche in caso di riorganizzazione della produzione, introduzione di nuove mansioni o cambiamenti significativi nell'organizzazione generale del lavoro. Inoltre, una nuova valutazione può essere doverosa, in caso di infortuni sul lavoro, o se i risultati della sorveglianza sanitaria rivelano la necessità di ulteriori misure preventive.

C'è, poi, la formazione dei lavoratori, un pilastro essenziale per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro. Non si tratta solo di ottempe-



rare agli obblighi di legge: è un investimento strategico per ogni impresa.

È fatto accertato che tutti gli ambienti di lavoro sono ricolmi di variegati rischi e spesso la prevenzione sul lavoro viene sottovalutata. Si pensa ad esempio, erroneamente, che un ufficio possa celare scarse insidie e di conseguenza affitti da rari accadimenti infortunistici. In realtà, non è così: assodato che, un ufficio è generalmente meno pericoloso di un cantiere edile, di una fabbrica o un laboratorio, di un hub della logistica, o un terreno agricolo, frequentemente a contatto con macchinari, attrezzature e sostanze pericolose, anche un posto di lavoro impiegatizio, apparentemente privo di insidie, in realtà può causare dei danni, infortuni o malattie professionali invalidanti e permanenti, come pure possibilità di contrarre patologie dovute alla insalubrità dell'ambiente, o a stress da lavoro correlato.

Human factor - creare una vera cultura della sicurezza sul lavoro

Partiamo dal presupposto che in ogni impresa, come in qualsiasi altra realtà di vita e lavoro, il rischio non potrà mai essere considerato pari a zero, vediamo come perseguire obiettivi di sicurezza ed efficienza.

Le variabili del processo cognitivo di analisi-sintesi, sono innumerevoli e confluiscono nel concetto dello "human factor" che identifica appunto la disciplina che si occupa del cosiddetto "fattore umano". Esso viene utilizzato per studiare le modalità con le quali l'essere umano si colloca ed agisce, in senso fisico e interpersonale, nel suo contesto lavorativo.

Vengono osservati i comportamenti mentre espleta le sue mansioni, mentre utilizza gli

strumenti di lavoro, nel contesto delle procedure. L'obiettivo di tale ricerca è aumentare i livelli di sicurezza delle operazioni e cicli produttivi.

Sappiamo, da esperienze sul campo, che la maggior parte degli incidenti ed infortuni sul luogo di lavoro, si verifica a causa di comportamenti "incerti" o "non codificati", piuttosto che per l'assenza o carenza di dispositivi di sicurezza e di protezione individuale.

Tra gli studiosi dei sistemi "safety" viene ormai diffusamente riconosciuta l'importanza delle cosiddette "non-technical Skills", ovvero l'entrata in gioco di quelle "competenze non tecniche", cruciali nella gestione del rischio, tra le quali citiamo:

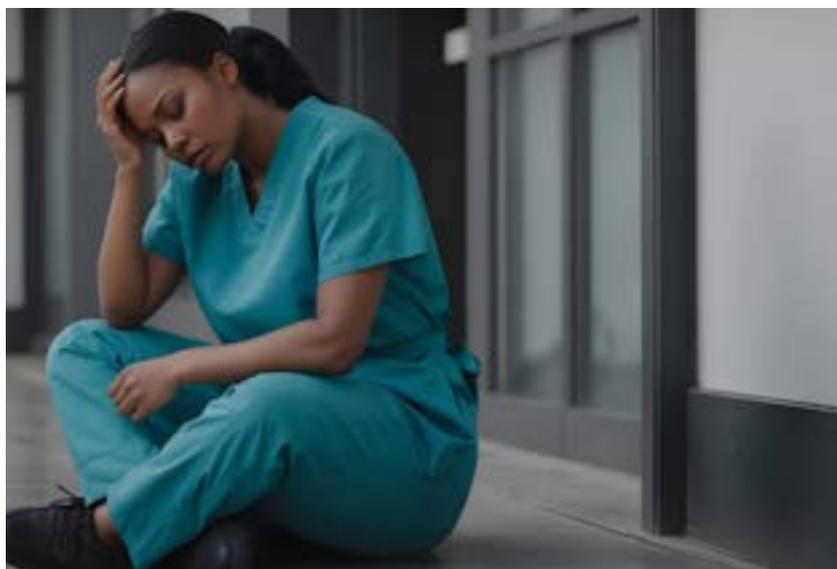
- consapevolezza situazionale;
- comunicazione efficace;
- gestione dello stress;
- capacità di fronteggiare la fatica.

Risulta pertanto necessario sottolineare come sia importante l'acquisizione, da parte di ogni singolo lavoratore, proprio delle competenze non-tecniche, sia per "gestire la sicurezza" sia per "creare una vera cultura della sicurezza sul lavoro".

La variegata casistica osservata, relativa agli infortuni sul lavoro, attribuisce, evidentemente, al "fattore umano" una responsabilità preponderante, nella maggior parte degli infortuni.

Tra le eventuali cause di incidente e sottovalutazione dei rischi, possiamo identificare quattro componenti:

- stanchezza;
- stress;
- malessere psicofisico;
- demotivazione.



Una persona soggetta a questi fattori generalmente riscontra diverse problematiche: apatia, indifferenza, difficoltà a concentrarsi, bassa produttività, nervosismo, ansia, ecc. È importante essere consapevoli delle proprie capacità e dei fattori ambientali, questo aiuta a gestire meglio tali "nostri limiti". Risulta, altresì, necessario definire il concetto di "comportamento sicuro". Lo studio dei comportamenti, si sono concentrati sull'analisi degli errori e sulle "competenze cognitive" note, appunto, come "non technical skills".

Il focus delle numerose ricerche in materia si è concentrato sulla questione della “affidabilità umana” intesa come “*probabilità di riuscire a portare a termine un determinato compito senza commettere errori*”. Il Fattore Umano si riferisce a quegli elementi quali lavoro, organizzazione, e individuo, che hanno influenza sul comportamento e, dunque, anche conseguenze sugli obiettivi di salute e sicurezza.

Ciò implica, evidentemente, la tendenza a “minimizzare” la presenza di errori: le più dirette applicazioni connesse agli studi sul fattore umano analizzano, infatti, l’errore umano, inteso come sbilanciamento tra le componenti del sistema “uomo-macchina-ambiente” che provoca un abbassamento dell’affidabilità dell’intero sistema, pur considerando singolarmente le componenti in grado di mantenere una elevata affidabilità.

Il “Fattore Umano” si riferisce, quindi, al lavoro, organizzazione e individuo; tutti e tre questi fattori influiscono sul comportamento e quindi anche sulla salute, igiene e la sicurezza nel luogo di lavoro. Per ridurre, pertanto, i rischi connessi al fattore umano occorre intervenire, in primis, sulle regole di gestione del lavoro e poi sul comportamento attivo del singolo individuo.

La normativa Europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro riconosce l’importanza dell’Human Factor e sottolinea la necessità di creare modelli organizzativi che ne tengano conto, modelli che includano la formazione e l’informazione del lavoratore come pure la programmazione di attività che vedano coinvolti tutti i lavoratori (azioni di prevenzione). Tali principi vengono riportati dalla norma UNI ISO 45001 (*Occupational health and safety management systems*).

La prevenzione dei rischi, nei luoghi di lavoro, deve vagliare il sistema lavorativo nel più ampio spettro, quindi, prendere in considerazione tutte le condizioni, attive e passive, che potrebbero condurre a un infortunio. Secondo diversi studi il Fattore Umano ricopre oggi una oggettiva predominanza nella vastità di incidenti sul lavoro.

Ad ogni modo, per poter valutare l’effettiva incidenza del Fattore Umano, andrebbe indagato come poter creare sistemi, in grado di sterilizzare o almeno minimizzare i “comportamenti negligenti” o difformi rispetto a

quanto previsto dalla norma e dai piani di sicurezza in essere. Comunque, in questo frangente, è fondamentale distinguere le casistiche rispetto a comportamenti scorretti, ovvero, errori involontari.

In conclusione, un’attenta analisi di contesto organizzativo dovrebbe compendiarsi della valutazione del “trinomio” esistente: uomo/ambiente/macchine, potendo mostrare come le prestazioni dell’uomo siano decisamente influenzate dalle caratteristiche organizzative e dell’ambiente esterno di lavoro. La riduzione degli errori umani e l’ottimizzazione del rendimento sul lavoro è possibile riconoscendo, innanzitutto, i limiti, le capacità e le esigenze umane e successivamente progettando, modificando dette caratteristiche dove egli opera, in modo da renderle adeguatamente compatibili al contesto generale.

Esiste ancora oggi (pur andando incontro alle evoluzioni imposte da un crescente impiego della IA in ambiti lavorativi) un intervento umano nell’attività produttiva, caratterizzato dalle qualità personali dell’individuo, in connessione con gli altri individui e con l’impegno lavorativo. Lo stesso contesto sociale di riferimento, nel quale si colloca l’attività lavorativa e le micro-comunità aziendali, va analizzato, osservando la tipicità del lavoro nei suoi contenuti rispetto al lavoro di equipe. ■

Dirigente INL, Direzione Centrale Risorse - Uff. III° - Bilancio e Patrimonio. Professore a contratto c/o Università Tor Vergata, titolare della cattedra di “Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro” nonché della cattedra di “Diritto del Lavoro”. Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell’autore e non impegna l’Amministrazione di appartenenza.



La fuffa

di Fabrizio Di Lalla [*]



Ho letto con interesse l'intervista rilasciata qualche tempo fa a Enrico Marro del Corriere della Sera dal direttore dell'Ispettorato del lavoro, Paolo Pennesi, sulla grave questione degli infortuni sul lavoro e sull'attuale incapacità delle strutture pubbliche di contrastarli in modo efficace. Egli individua cause e responsabilità da ripartire equamente tra imprese e soggetti pubblici di vigilanza.

Per quel che riguarda i datori di lavoro, tiene a sottolineare soprattutto due elementi. Al primo posto mette l'inosservanza delle norme. Le misure di prevenzione, infatti, vengono disattese sia per i loro costi sia perché possono confliggere con i tempi di lavoro che devono essere rapidi secondo il motto il tempo e denaro. Questo modo di pensare criminale, purtroppo, pone l'interesse alla sicurezza dei lavoratori in secondo piano rispetto al profitto. Esso è soprattutto diffuso nel bracciantato, dove persiste ancora il caporalato e negli appalti. Qui la situazione è grave anche per la modesta presenza se non addirittura la assenza del sindacato, trattandosi prevalentemente di lavoro nero. C'è poi come secondo elemento il problema della formazione spesso trascurata dalle aziende; non sono infrequenti, inoltre, casi in cui anche quando essa è stata acquisita, non viene tradotta nei comportamenti consequenziali.

La grave carenza di personale, secondo Pennesi, è la causa principale dell'inadeguatezza delle strutture pubbliche di vigilanza. Questo elemento, infatti, restringe il campo degli accertamenti e nel 2023 il numero delle aziende ispezionate è stato pari a circa ventimila, vale a dire un modestissimo 1% di quelle interessate.

Questa valutazione mi trova in disaccordo non perché il problema non esiste; è, infatti, di tale evidenza che nessuno potrebbe negarlo. Il mio dissenso si riferisce al fatto che tale problema più che una causa, è l'effetto del gravissimo errore commesso in occasione dell'istituzione dell'Agenzia dell'ispezione del lavoro. Nel 2015, infatti, è stato creato un organismo assolutamente inadeguato rispetto alle esigenze della vigilanza. All'epoca in tanti abbiamo sperato che il progetto potesse rappresentare una svolta storica con la riunificazione della funzione ispettiva dispersa in mille rivoli. Purtroppo non è stato così.



Salvo l'esultanza di quelli più attenti alla forma che alla sostanza che definirono quel passaggio l'inizio di un processo rivoluzionario, i più avvertiti si resero conto che quella era stata un'occasione sprecata e che la nuova creatura nasceva zoppa in quanto la situazione era rimasta pressoché invariata, salvo qualche lieve, superficiale belletto inserito nella norma, per cercare di nascondere la realtà. Se si fosse fatta la vera riforma con i mezzi adeguati, avremmo molto più personale ispettivo oggi disperso nei vari enti previdenziali e locali. Inoltre, e questo è forse il dato più importante, una ritrovata efficienza avrebbe potuto costituire per i giovani vincitori di concorso un'attrazione per un posto e una funzione dignitosi invece dell'attuale caotica situazione funzionale ed economica che li spinge al rifiuto.

In un articolo scritto per questo periodico, all'epoca dell'emanazione del decreto legislativo, istitutivo dell'agenzia, intitolato non a caso Il cambio della targa, affermavo tra l'altro: "Ci sembra che la montagna abbia partorito un topolino, oltretutto rachitico. Fuori di metafora l'ambizioso progetto governativo è stato sostituito da una superficiale verniciatura dell'esistente. La nuova agenzia o ispettorato unico non sarà un organismo unificante, ma un soggetto pubblico che va ad aggiungersi all'esistente".

L'inadeguatezza attuale, dunque, trova la sua causa prima nella mancata riunificazione della funzione di vigilanza. Gli altri elementi

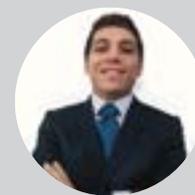
pur importanti sono solo consequenziali. Ciò è di una tale evidenza che il non volerla ammettere costituisce uno strano tabù a livello politico e dell'alta burocrazia. È noto, infatti, che la vigilanza sulla sicurezza dal 1978 è stata gestita dalle autonomie locali in regime di monopolio e da circa tre anni in condominio con l'Agenzia dell'ispettorato del lavoro. Eppure, dopo la tragica morte dell'indiano Satnam Singh, ai tavoli convocati e presieduti dal Ministro del Lavoro non sono stati invitati i rappresentanti delle regioni; non c'è più neanche il minimo interesse a una parvenza di coordinamento. Le stesse misure previste per contrastare tale drammatico fenomeno, vale a dire l'assunzione di altri 750 ispettori, sembra solo fuffa per l'opinione pubblica. Con l'aggiunta, infatti, di tali nuove forze si arriverà, forse, a ispezionare il 2% delle aziende interessate, una vera miseria certamente non in grado di debellare gli infortuni né tanto meno di ridurli in modo consistente. Basta pensare che nel solo primo quadrimestre del 2024 quelli denunciati sono stati 194.000. Senza la razionalizzazione e la riunificazione degli attuali servizi di vigilanza e sostanziali investimenti le cose, purtroppo, non potranno cambiare radicalmente. È sempre valido il vecchio adagio, l'unione fa la forza. Al contrario la disunione fa la debolezza. ■

[*] Giornalista e scrittore. Consigliere della Fondazione Prof. Massimo D'Antona



Ha ragione l'Enasarco: l'influencer è un agente di commercio

di Eugenio Erario Boccafurni [*]



La figura “dell’influencer” e i caratteri distintivi del contratto di agenzia rispetto al procacciatore di affari

Gli *influencer* sono creatori digitali, spesso giovani (non per forza), che pubblicano (ovvero “postano”, nel loro gergo) propri video e/o immagini riguardanti una infinità di settori differenti. Nel fare ciò, al fine di monetizzare il proprio lavoro di *digital creator*, in maniera esplicita o implicita, pubblicizzano attività commerciali, aziende medio-grandi, siti internet di *e-commerce* etc.

In altri termini, si tratta di una evoluzione delle vecchie “televendite”, sicuramente molto più efficace in quanto il contenuto digitale, che entra direttamente nelle case degli italiani ed “aggrede” una fascia di spettatori facilmente influenzabili (considerata l’età anagrafica), diviene un tutt’uno con il prodotto oggetto di pubblicizzazione (anche occulta): tutto ciò è noto ai vari brand, che da tempo ormai investono molto di più in questo settore rispetto alle più tradizionali campagne pubblicitarie.

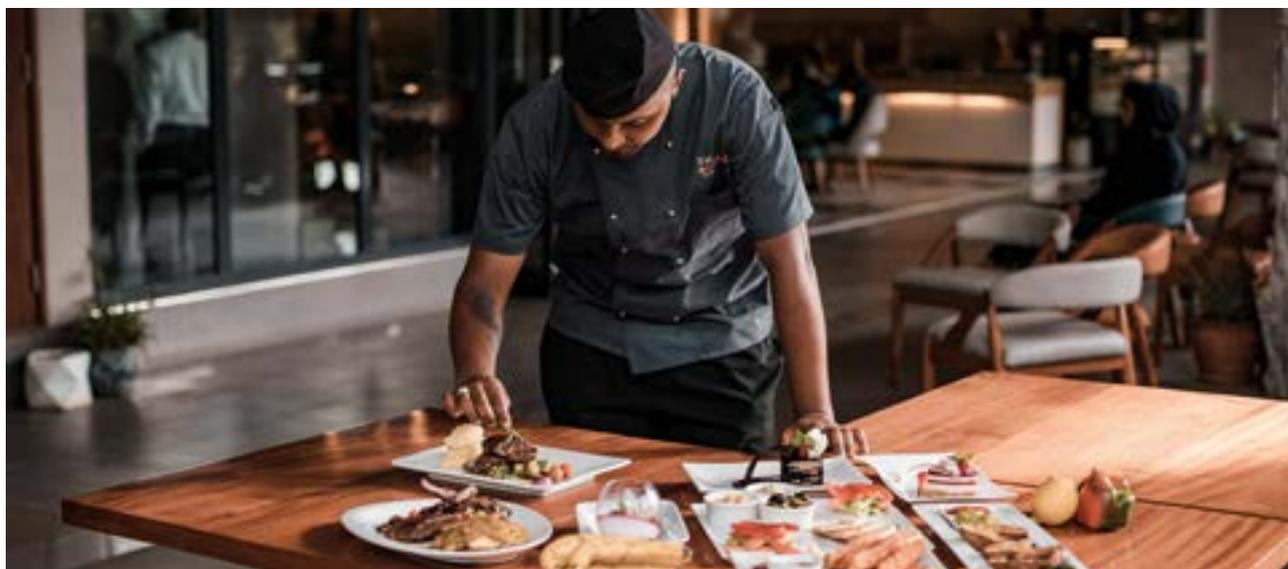
Secondo gli ultimi report di Onim – Osservatorio Nazionale sull’Influencer Marketing – e di “DeRev”, azienda di comunicazione e marketing digitale, l’Italia in proporzione alla sua popolazione residente, tra tutti i paesi europei, si distingue per il maggior numero di *influencer* e *social creator*. L’Onim, in particolare, stima che ogni 100 persone che vivono in Italia, il 2,22% tenta di svolgere attività tipiche dell’*influencer*, tutti cittadini con più di 18 anni e minimo 1000

seguaci (*rectius*: “*followers*”). Si pensi che nel 2023, solamente sul social “*Instagram*”, sono stati proposti oltre 161.800 contenuti promozionali, a cui se ne aggiungono 2.400 su “*TikTok*” e 13.300 su “*YouTube*”.

A tal proposito, secondo “DeRev”, nel 2022, sempre in Italia, il volume di affari ha raggiunto i 308 milioni di euro (16,4 miliardi nel mondo), con una crescita sull’anno precedente del 10%. I settori merceologici in cui operano tali *platform workers* sono il *Fashion & Beauty* (il 25%), il *Gaming* (12,9%), *Travel & Lifestyle* (12,5%) e lo Sport (al 12%).

Da un punto di vista giuslavoristico, ciò significa che gli *influencer*, nella trasversalità del proprio operare, stanno via via sostituendo professionalità che da sempre svolgono attività di pubblicizzazione e vendita di prodotti sul territorio.

Il Tribunale di Roma, con sentenza n. 2615 del 4 marzo 2024, per la prima volta in



Italia, nel condividere le conclusioni ispettive del personale Enasarco, ha confermato la legittimità della riqualificazione in termini di contratto di agenzia, ex art. 1742 c.c., del rapporto atipico dell'*influencer* che promuove stabilmente e con continuità i prodotti di un'azienda (produttori/distributori di beni on line).

Preliminarmente ad un esame di merito circa il ragionamento logico-giuridico che ha portato il Tribunale di Roma a qualificare taluni influencer come agenti di commercio, è anzitutto essenziale chiarire quali siano – secondo la prevalente giurisprudenza di merito e di legittimità – i caratteri distintivi di quest'ultimi lavoratori parasubordinati.

Per forza di cose, le pronunce definiscono l'agente distinguendolo dall'affine figura del **procacciatore di affari**: la maggior parte degli accertamenti ispettivi dell'Enasarco, infatti, operano recuperi contributivi legati a presunti procacciatori, **propagandisti** scientifici/**informati** farmaceutici, **depositari**, **viaggiatori**, **piazzisti** etc., tutte figure similari all'agente (così "similari" che spesso si assiste alla elusione dallo schema del contratto di agenzia), tuttavia non tenute all'iscrizione alla cassa previdenziale Enasarco. Sennonché, al contrario di tali lavoratori, gli agenti (ex art. 1742 c.c.) e i rappresentanti di commercio (ex art. 1752 c.c.) sono tenuti all'iscrizione all'INPS (Gestione speciale dei commercianti, di cui alla L. n. 613/1966) e all'Enasarco ai fini del trattamento previdenziale integrativo.

- Il Tribunale di Roma, con sentenza n. 8500/2023, del 02.10.2023, ha chiarito che i tratti distintivi del contratto di agenzia sono la continuità, la stabilità, la conclusione di contratti in una determinata zona, mentre il rapporto di procacciamento di affari si

concreta nella più limitata attività di chi, senza vincolo di stabilità e in via episodica, raccoglie le ordinazioni dei clienti, trasmettendole all'imprenditore, da cui ha ricevuto l'incarico di procurare tali commissioni. È stato altresì rilevato che la configurabilità del contratto di agenzia non trova ostacolo nel fatto che l'atto di conferimento non abbia individuato espressamente **la zona** in cui l'incarico deve essere espletato, ove tale indicazione si evinca dall'ambito territoriale nel quale l'agente opera. Infine, quanto agli importi, la erogazione di compensi di rilevante entità è stata ritenuta incompatibile con la figura del procacciatore, stante la sua natura occasionale e episodica; mentre «*La corresponsione da parte del datore di acconti e saldi è incompatibile con il rapporto di procacciamento di affari, attestando di contro la stabilità e continuità dello stesso e quindi la esistenza di un contratto di agenzia*»;

- La Suprema corte di Cassazione, con sentenza n. 30667/2023, ha stabilito che: «*La stabilità implica che l'incarico sia conferito per una serie indefinita di affari (Cass., sez. lav., 16 ottobre 1998, n. 10265) e segna il discrimine dell'agenzia rispetto alla fattispecie del mandato (Cass., sez. lav., 14 aprile 2023, n. 10046, con riferimento alle ripercussioni di tali differenze sulla sorte del contratto, nell'ipotesi di fallimento del preponente). Per effetto della conclusione di un contratto di agenzia, tra agente e preponente s'instaura "una non episodica collaborazione professionale autonoma". Il risultato è a rischio dell'agente, che ha "l'obbligo naturale di osservare, oltre alle norme di correttezza e di lealtà, le istruzioni ricevute dal preponente medesimo" (sentenza n. 2828 del 2016, cit., punto 2.1. dei Motivi della decisione). Diversamente si atteggia il rapporto del procacciatore d'affari, che si sostanzia "nella più limitata attività di chi, senza vincolo di stabilità ed in via del tutto episodica, raccoglie le ordinazioni dei clienti, trasmettendole all'imprenditore da cui ha ricevuto l'incarico di procurare tali commissioni". La prestazione del procacciatore "è occasionale" e dunque "dipende esclusivamente dalla sua iniziativa", attiene "a singoli affari determinati", ha "durata limitata nel tem-*



po” e si traduce nella “**mera segnalazione di clienti**” o nella “**sporadica raccolta di ordini**”, senza assurgere ad una “attività promozionale stabile di conclusione di contratti” (sentenza n. 2828 del 2016)»;

- la Corte d’Appello di Roma, pronunciata il 31.07.2023, ha concluso per il contratto di agenzia laddove gli affari avevano avuto «regolare esecuzione», con fatture «in prevalenza progressiva», atteso che «la preponente forniva ai collaboratori documentazione tecnica per lo svolgimento del loro incarico e moduli per la raccolta di ordini».
- Sempre il giudice di seconde cure capitolino, con sentenza del 25.05.2023, ha precisato che: «nel rapporto di agenzia [...] le parti possono prevedere forme di compenso delle prestazioni dell’agente diverse dalla provvigione [...] come ad esempio una somma fissa per ogni contratto concluso, od anche un minimo forfettario, o, come nel caso di specie, un fisso mensile».
- Ancora la Corte d’Appello Roma, con sentenza del 02.02.2023, richiamando la pronuncia della Cassazione n. 3914/2022, ai fini qualificatori ha ritenuto irrilevante la mancata iscrizione del presunto agente nello specifico ruolo.

Inoltre, al di là della possibilità di esperire ricorso al giudice del lavoro, è importante tenere presente che avverso gli atti di accertamento Enasarco – qualora sia contestata la sussistenza o la qualificazione del rapporto – può essere esperito, perentoriamente entro 30 giorni dalla loro notifica, ricorso al **Comitato per i Rapporti di Lavoro**, ex art. 17, comma 2, del D.lgs. n. 124/2004, incardinato presso la **Direzione Interregionale del Lavoro del Centro** (Cfr. Circolari INL nn. 4/2016, 1551/2021 e 453/2023). Quest’ultimo, composto dal Direttore della DIL Centro, che riveste funzioni di Presidente, dai Direttori regionali di INPS e INAIL Lazio, ha 90 giorni di tempo per adottare una decisione cd. “**eliminatoria**” (con annullamento del provvedimento ispettivo impugnato), cd. “**confermativa**” (ovvero il rigetto del ricorso e la conferma delle deduzioni ispettive) o cd. “**innovativa**” (il Comitato ridetermina il provvedimento impugnato, modificandolo, in tutto o in parte). Tra l’altro, si precisa che il legislatore ha novellato un’ipotesi di “silenzio rigetto” del ricorso presentato, allorché il predetto termine di 90 giorni spiri senza che il relativo provvedimento sia emesso dal C.R.L.

Considerato quanto precede, atteso il **numero degli influencer** che popolano il web

italiano, il **grado di affezione rispetto alle aziende che pubblicizzano** (esplicitamente e/o in maniera occulta) e il considerevole **volume di affari** che essi generano, non è difficile immaginare che il suddetto Comitato – in un prossimo futuro – vedrà aumentare considerevolmente la mole di gravami rimessi alla propria decisione «sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell’Amministrazione», senza la possibilità di ulteriore attività istruttoria.

La pronuncia del Tribunale di Roma del 4 marzo, n. 2615

Interessante notare come il Tribunale abbia preso contezza di come l’introduzione dei nuovi mezzi e delle nuove tecniche di vendita abbiano modificato le modalità con cui i consumatori interagiscono con i prodotti e i servizi. In questo contesto, i social network e le piattaforme digitali diventano uno strumento ulteriore per fare promozione grazie alla figura degli influencer, da qualificarsi come agenti di commercio, al ricorrere di indici idonei a dimostrare gli elementi di stabilità e continuità della collaborazione tipica di cui all’art. 1742 e ss. c.c., e cioè:

- **lo scopo del contratto** «stipulato con l’influencer, che non è di mera propaganda ma è quello di vendere i prodotti promossi direttamente ai followers di quell’influencer, tanto che il follower in sede di acquisto deve inserire **il codice di sconto personalizzato associato all’influencer** [...] pertanto ogni volta che un acquisto avviene effettuato attraverso quel codice, il relativo ordine viene contrattualmente considerato come direttamente procurato dall’influencer»;



- **la presenza di una zona determinata**, «che ben può essere intesa come **comunità dei followers dell'influencer**, che acquistano i prodotti della società mediante il codice sconto personalizzato dell'influencer»;
- **il vincolo di stabilità documentalmente provato**, «dalla presenza di estratti conto contabili delle provvigioni ricevute dagli influencer e dalla sistematica emissione di fatture per una serie indeterminata di affari procurati attraverso l'attività promozionale svolta sui social e siti web compensati con la percentuale stabilita in contratto; tale vincolo risulta ulteriormente confermato quanto al sig. dalla ulteriore previsione di un **compenso fisso** per ogni contenuto promozionale pubblicato sul web»;
- **la durata del contratto**, «stipulato a tempo indeterminato, nell'ottica quindi di un rapporto stabile e predeterminato».

Ebbene, il Tribunale romano ha – *sic et simpliciter* – calato nella realtà delle “comunità digitali” tutti gli anzidetti tradizionali indici giurisprudenziali discretivi, utili a definire la sussistenza di una collaborazione di agenzia rispetto a figure ad esso similari (su tutte, il proscioglimento d'affari).

Nelle more di eventuale appello, è evidente che la dinamica del “codice sconto personalizzato per influencer” abbia fatto protendere per tale logica e razionale sussunzione interpretativa.

La subordinazione degli influencer non è da escludere

È noto che gli agenti di commercio debbano “conformarsi” alle direttive ricevute dal pre-

ponente, senza tuttavia che quest'ultime incidano sull'autonomia organizzativa degli stessi, sfociando in un vero e proprio potere direttivo eterodiretto (ex art. 2094 c.c.).

Sicché, sono da ritenersi incompatibili con l'autonomia propria dell'agente tutte quelle forme di ingerenza tipica del venditore lavoratore subordinato (ad es. l'indicazione quotidiana di una lista di specifici clienti da contattare o da visitare): il proponente diventa **datore di lavoro** allorché imponga all'agente il “come”, il “dove” e il “quando” della sua prestazione.

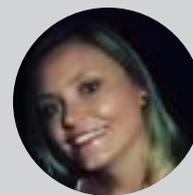
Tornando alla pronuncia in parola, condividendo l'interpretazione di un primo intervento dottrinale in materia (cfr. P. Iervolino, *Quello che le sentenze non dicono: influencer e contratto di agenzia*, in L.P.O.), il *decisum* avrebbe potuto essere meno certo qualora a ricorrere fosse stato l'influencer (e non l'azienda, come nel caso di specie) al fine di accertare la natura subordinata del rapporto di consulenza in essere: d'altronde, come si è detto, allo stesso veniva comunque corrisposto **a tempo indeterminato un compenso fisso** per l'attività di promozione sui *social network*. Sicché, nulla è da escludere a prescindere, dovendosi interrogare “caso per caso”, **anche in sede ispettiva**, tenuto conto dell'intero compendio istruttorio in atti. ■

[*] Avvocato e Dottore di ricerca in Diritto del lavoro – Università di Roma “La Sapienza”, già Assegnista di Ricerca in Diritto del Lavoro presso l'Università “Carlo Bo” di Urbino. Attualmente è responsabile del Processo Pianificazione e Controllo della Direzione Interregionale del Lavoro del Centro. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.



Intelligenza artificiale e mercato del lavoro

di Antonella Delle Donne [*]



L'intelligenza artificiale

Sempre più spesso si parla di intelligenza artificiale quale aspetto preponderante del futuro. Ci si riferisce ad un insieme di software, di programmi che dovrebbero espletare una serie di mansioni tipiche dell'essere umano e di sua esclusiva pertinenza.

Elementi di novità sono il pensiero e l'agire razionale applicati a dei programmi elettronici. L'intelligenza artificiale diventerebbe, dunque, un alter ego evoluto dell'uomo, capace di sostituirlo con prestazioni migliori e maggiormente performanti.

Ad oggi, l'intelligenza artificiale è utilizzata in diversi ambiti: ricerca, industria, giustizia, robotica.

Vi è, poi, un altro tipo di intelligenza artificiale, quella generativa, che non si limita ad effettuare scelte logiche, ma è creatrice di nuovi contenuti. Utilizzando tecniche di Machine Learning e di Deep Learning, riproduce attività tipiche dell'uomo.

Gli USA risultano il Paese dove maggiormente viene utilizzata l'intelligenza artificiale. A seguire la Cina e, in Europa, Germania, Regno Unito e Francia (l'Unione Europea ha promosso il progetto AI4EU nel 2019 fornendo una definizione legale di intelligenza artificiale nell'AI ACT intesa *“come ogni sistema software progettato per con vari livelli di autonomia che può, per obiettivi espliciti o impliciti, generare risultati come previsioni, raccomandazioni o decisioni che influenzano ambienti fisici o virtuali”*¹⁾).

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale influenza anche il mondo del lavoro in positivo aumentando la competitività delle imprese e anche la loro produttività; in negativo con la perdita di posti lavoro, in quanto capace di sostituire l'essere umano. Necessario, dunque, l'intervento del legislatore che dovrà definire, in modo dettagliato, gli ambiti e l'utilizzo evitando discriminazioni e disuguaglianze.

Anche le competenze richieste per l'ingresso nel mondo del lavoro cambiano essendo maggiormente ricercate figure con competenze tecnologiche specifiche riguardanti, soprattutto, l'intelligenza artificiale e i big data.

L'intelligenza artificiale, dunque, rivoluzionerà il mondo del lavoro creando opportunità e rischi che dovranno essere bilanciati da una normativa specifica e analitica.



Il Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa

Nel mondo del lavoro l'intelligenza artificiale è risultata particolarmente utili nell'ambito delle politiche attive per accelerare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Con decreto legge n. 48 del 2023 è stato creato il Sistema per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), una piattaforma, operativa dal 1° settembre 2023, utilizzabile da tutti i cittadini per consultare offerte di lavoro, per la formazione, per progetti sociali e collettivi.

Caratteristica fondamentale è l'incrocio dei dati derivanti da enti pubblici e aziende private con possibilità di un incontro più rapido tra domanda e offerta di lavoro. Il sistema, pertanto, lavora sui big data e, per tale motivo si riduce lo squilibrio tra domanda e offerta fornendo opportunità di lavoro concrete.

La piattaforma lavora attraverso algoritmi di best matching che calcolano i punteggi di affinità tra offerta e curriculum attribuendo un peso specifico a determinate caratteristiche.

L'intelligenza artificiale sfruttata in questo processo è quella di tipo generativo basata sul machine learning e creativa di nuovi dati.

Il cittadino, anche in chat vocali, può esprimere le sue preferenze professionali e gli assistenti virtuali renderanno subito visibili i collegamenti con l'offerta più in linea con il profilo ricercato.

Questo tipo di utilizzo dell'intelligenza artificiale precede una collaborazione uomo-macchina con l'utilizzo di una tecnologia capace di migliorare la produttività.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si era già avvalso dell'intelligenza artificiale nel 2019 con chatbot per rispondere alle domande degli utenti relative al reddito di cittadinanza. L'esperienza, dato il riscontro positivo, è stata replicata per il bonus trasporti e ora con il SIISL.

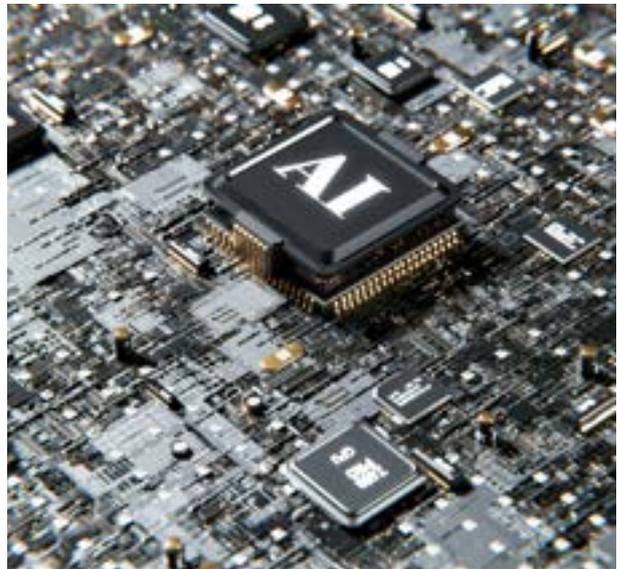
Conclusioni

L'intelligenza artificiale rappresenta una grande opportunità sebbene non priva di rischi.

Permette, infatti, un'offerta più efficace dei servizi anche se con abbandono del capitale umano destinato allo svolgimento di mansioni sempre più ripetitive.

Alla velocità di risposta, dunque, si associano rischi per il lavoratore relegato in un ruolo sempre più marginale e meno creativo.

Ogni aspetto, pertanto, deve essere ben bilanciato e ponderato anche attraverso l'intro-



duzione di una legislazione di settore che tenga conto sia della produttività che del fattore umano.

Per quanto l'intelligenza artificiale possa avvicinarsi alla mente umana e creare, sviluppare idee e dati non potrà mai sostituirsi all'uomo, portatore di prerogative proprie quali i sentimenti e le emozioni.

Ciò non vuol dire chiudersi dinanzi alle novità né evitare di sfruttare tecnologie che, in ogni modo, possono aiutare e migliorare, ma bisogna contemperare tutti gli interessi che si intrecciano fino a sciogliere quello che, solo apparentemente, è un nodo gordiano.

È, infatti, ben possibile trovare un punto di incontro sviluppando progetti che utilizzano l'intelligenza artificiale per migliorare la competitività senza peggiorare la vita del lavoratore. ■

Note

- [1] Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, AUDIZIONE DEL MINISTRO in XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) Camera dei deputati, Indagine conoscitiva sul rapporto tra intelligenza artificiale e mondo del lavoro, con particolare riferimento agli impatti che l'intelligenza artificiale generativa può avere sul mercato del lavoro, 26 ottobre 2023.

[*] In servizio presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, DG Politiche Previdenziali e Assicurative, Divisione I. Le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Il dato “non dato”, come occultare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro

di Annamaria Frasca [*]



“Dato” è participio passato del verbo dare, che viene donato, offerto; “dato” è ciò che è immediatamente presente alla conoscenza, prima di ogni forma di elaborazione. Espressione che cattura tutto il valore intrinseco da esso posseduto per indagare, comprendere, analizzare, sicuramente non tutta la realtà, ma di certo una parte di essa.

Da qualche tempo, le informazioni soffrono di una “patologia” provocata dal virus della non accuratezza, infondatezza provocando l’infodemia la cui diffusione continua senza che sia stato reso l’obbligo di vaccinarsi per contrastarne il contagio, rendono difficile la conoscenza dei fatti oggettivi e confusa la comprensione dei fenomeni.

Ma se l’infodemia è la malattia, la conoscenza è la cura, che può avere i suoi effetti benefici allenando il pensiero all’approccio conoscitivo, al pensiero statistico, fondato sui preziosi dati “dati” ovvero disponibili che riflettono azioni, pensieri, domande per le quali cerchiamo una risposta. Il pensiero statistico, prima di tutto, è capacità interrogativa per osservare e studiare i fatti e gli accadimenti della vita sociale ed economica.

Raccogliere, registrare e archiviare dati è un atto intenzionale, è un atto politico! Essi esprimono potere. Decidere quali rilevare, significa fissare obiettivi, determinare scelte, decretare preferenze. Avere disponibilità di dati significa passare da un racconto basato sulla percezione ad uno basato sulla misura della realtà, sulla oggettività della conoscenza.

La Pubblica Amministrazione per proprio mandato istituzionale produce, raccoglie e ag-

giorna una enorme quantità di informazioni; essi, pubblicati e resi disponibili, rappresentano una garanzia di controllo sull’operato della Pubblica Amministrazione, consentendo di esercitare il diritto democratico di partecipazione. Sono patrimonio informativo pubblico e la loro divulgazione via internet e attraverso sistemi informativi automatici aumenta enormemente la visibilità e le possibilità di analisi per un concreto open government.

Quando viene citato l’open government, la mia memoria emotiva recupera termini come accoglienza, inclusione, trasparenza, supporto all’inserimento di ciascun individuo all’interno della società, indipendentemente dalla presenza di elementi che differenziano gli uni dagli altri e che possono apparire limitanti. “Open”, quindi, evoca capacità positiva e partecipativa di appartenenza allo Stato, anche, proprio attraverso la disponibilità dei dati. Addirittura,

si parla di open data, la cui normativa di riferimento è il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), testo unico che riunisce e organizza le norme riguardanti l’informatizzazione della Pubblica Amministrazione nei rapporti con i cittadini e le imprese. Il CAD articola una serie di norme a cui gli enti pubblici devono attenersi, tra cui colloca la valorizzazione del patrimonio informativo pubblico tra le finalità istituzionali di ogni amministrazione italiana.

E, invece?! Invece in molti ambiti c’è carenza di dati e addirittura mancanza, mancanza



che genera vuoto che disturba, devia dalla definizione di “apertura”. Mancanza che esclude alcune categorie di soggetti che vengano così “invisibilizzati”, lasciando sommerse le disuguaglianze sulle condizioni di fragilità e vulnerabilità delle persone e tra uomini e donne, e, quindi, definendo il cosiddetto gender data gap che condiziona gran parte dell’informazione, dall’economia all’urbanistica, dal lavoro alla salute e alla intelligenza artificiale.

Il gap è vuoto che chiama alla responsabilità chi ha il dovere di colmarlo perché è riferito a qualcosa che esiste, che dovrebbe essere da qualche parte e non è nel suo posto atteso. Solo perché un certo tipo di dati non esiste non significa che manchi.

Il dato “non dato”, il dato mancato rivela politicamente più di ciò a cui viene prestata attenzione, svelando pregiudizi ed indifferenze sociali, non più ammissibile in contesti di open government. Interessante sarebbe capire se volontariamente o per superficiale banalità che non rende meno colpevole la “mancanza”. Il legittimo sospetto sorge sulla doloosità a non registrare, misurare, elaborare certi dati. C’è un manifesto inganno, allora, che “invisibilizza” intenzionalmente gruppi di persone; un esempio è quello di “neutralizzare” il genere, che qui viene inteso nella accezione di binarismo sessuale, maschio/femmina, ricordando, tuttavia, che il genere, invece, attiene ad una più complessa definizione che integra l’identità di genere attraverso la sintesi culturale.

Avere attenzione per gli aspetti di genere, sociali, umani, politici nella scienza dei dati significa adottare i principi etici per una narrazione quantitativa dei fenomeni che non oscurino

le discriminazioni e le disuguaglianze. Questo nuovo approccio alla descrizione statistica è richiamato dal “femminismo dei dati”- “Data Feminis”-, di tipo intersezionale, che abbracciano la sociologia, la statistica, l’economia ecc..

Una nuova sfida per le discriminazioni di genere e per la costruzione di una “statistica antidiscriminatoria”, come mi piace denominarla.

Tra i compiti della statistica antidiscriminatoria, integrata con l’approccio femminista dei dati, ritengo debba esserci quella di denunciare l’assenza di dati importanti per la comprensione dei fenomeni discriminatori.

È il caso dei dati relativi alle tutele della parità e di contrasto alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, in particolare, quelle contenute nel d. lgs. n. 198/2006 di competenza dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro.

L’immediata conoscenza è preclusa. Non si hanno dati sugli illeciti amministrativi relativi a discriminazioni per accesso al lavoro e promozione, orientamento, formazione e aggiornamento, discriminazione in materia di retribuzione, mansioni, qualifica e carriera, in materia di prestazioni previdenziali, per omesso rapporto biennale sulla situazione del personale, mendace o incompleto rapporto biennale sulla situazione del personale, ecc..

Dal 2006, anno di pubblicazione del Codice di pari opportunità, non è dato conoscere in quanti e quali casi, l’Ispettorato del lavoro è intervenuto a tutela delle lavoratrici con riguardo a tali fattispecie di illeciti.

La portata di questa assenza è preoccupante. 18 anni di donne lavoratrici “invisibilizzate”, di mancato esercizio democratico della verifica sull’operato della Pubblica Amministrazione.

Il “buco nero” della invisibilizzazione risucchia anche i dati sulle denunce ripartite per sesso. Conoscere il fenomeno delle denunce da parte delle lavoratrici e come esse si distribuiscono sul territorio, in quali settori accresce la comprensione della condizione lavorativa delle donne che fornirebbe indicazioni sulla definizione di azioni pubbliche mirate di intervento.

Nell’ultimo rapporto INL pubblicato per l’anno 2023 è reso noto che sono state accolte dagli uffici territoriali dell’Ispettorato del lavoro 31.956 richieste d’intervento; dato che viene pubblicato neutro!

Nello stesso rapporto scom-



pare la sezione sulla “Dimensione di genere” dei dati di vigilanza, introdotta solo nel 2021 e che ha interessato gli anni dal 2019 al 2022 (se pur solo in termini percentuali!). Una breve apparizione, per essere “neutralizzata” nei dati della vigilanza del 2023.

Nei luoghi di lavoro si possono annidare forme dirette ed indirette di discriminazione di genere che è necessario far emergere per una corretta ed attesa applicazione del diritto antidiscriminatorio di cui si è dotato il nostro ordinamento giuridico.

È necessario che i dati di genere prodotti dall’Agenzia INL, bene pubblico, siano resi fruibili a tutti, sia in termini assoluti che percentuali per tipologie di violazioni normative e per distribuzione geografica e temporale.

I pochi disponibili, prima di essere stati risucchiati dal “buco nero” dell’invisibilizzazione nell’ultimo rapporto INL, fanno intravedere fenomeni discriminatori su cui è doveroso accendere un faro. Per esempio, nel rapporto riferito all’anno 2022, si legge “Il fenomeno della riqualificazione, rispetto alle altre classi di violazioni, ha interessato particolarmente le lavoratrici, fatta eccezione per il 2020; il valore maggiore lo si osserva nel 2021 (64%)”. La riqualificazione interviene a seguito dell’accesso ispettivo che ristabilisce la regolarità di un rapporto di lavoro “camuffato”. Su tutti i valori percentuali ripartiti per sesso solo il fenomeno della riqualificazione mostra prevalenza femminile.

È “conoscenza immediata” del dato, che prima ancora di particolari elaborazioni, registra che il lavoro part-time o di altre forme atipiche, principalmente svolto dalle lavoratrici, è nella realtà dei fatti non genuino e che a seguito di intervento ispettivo è “riqualificato”. Fa pensare, fa riflettere! La riqualificazione ha effetti sul livello retributivo e sul pay gender gap. I dati raccontano che c’è una brace che arde sotto la cenere.

Nel Rapporto Annuale Istat 2024 – La situazione del Paese – si afferma che la quota di lavoratori con basse retribuzioni annuali permane ampia, prevalentemente in associazione con la ridotta intensità lavorativa e con la durata dei contratti: fenomeni, questi, che riguardano maggiormente le donne, i giovani e gli stranieri. Le donne hanno percepito più frequentemente degli uomini retribuzioni sotto la soglia, con maggiori difficoltà a uscire da questa condizione per effetto essenzialmente dalla diffusione di rapporti di lavoro part-time.

Sarebbe stato utile leggere anche i dati 2023 dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro sulle contestazioni effettuate con riguardo alle riqualificazioni ad integrazione di quanto rilevato dall’Istat sulle basse retribuzioni registrate per le donne.

Nel rapporto INL 2022, si legge che tra le norme violate sulla “tutela della genitorialità”, la mancata erogazione, totale o parziale, dell’indennità di maternità nel periodo di astensione obbligatoria a favore delle madri (54% dei casi)

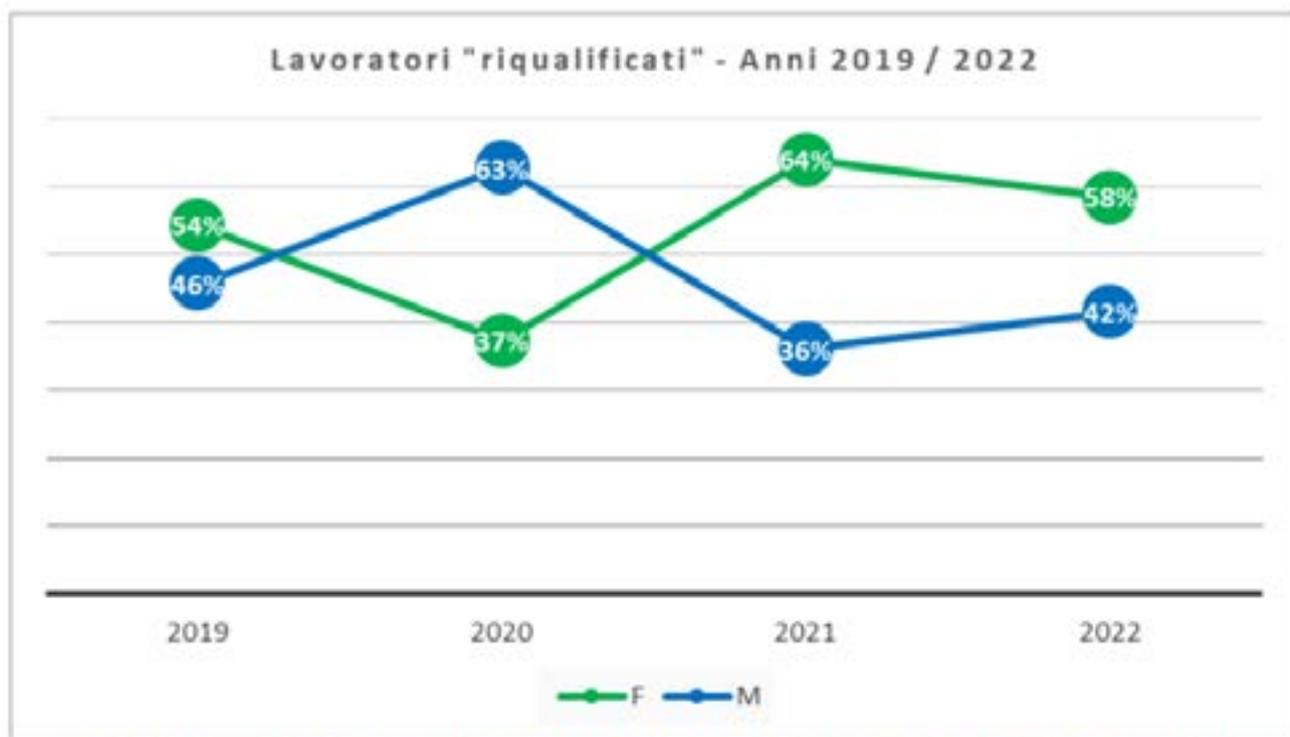


Grafico 39. Andamento violazioni in materia di riqualificazione del rapporto di lavoro per genere- Anni 2019/2022



è quella più frequente. La percentuale cresce al 72%, considerando anche le ipotesi afferenti al periodo di astensione facoltativa. Purtroppo, non è disponibile il dato assoluto, ma solo percentuale, negando quindi un altro elemento importante di conoscenza.

La mancata corresponsione dell'indennità di maternità, parziale o totale, alle lavoratrici madri viene contestata dagli ispettori del lavoro ai sensi dell'art. 34 del d. lgs. 151/2001 in base al quale "l'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a congruaggio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore" presidiato dalla sanzione amministrativa di € 31,00.

Ma la mancata corresponsione dell'indennità, tuttavia, può ritenersi discriminatoria ai sensi dell'art. 25 del d.lgs. 198/2006, comma 2-bis, che prevede: "costituisce discriminazione, ogni trattamento ... che in ragione ... dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori...".

Viene a connotarsi, pertanto, una discriminazione sul livello retributivo con la violazione ai sensi dell'art. 28, d.lgs. 198/2006, a cui corrisponde una sanzione amministrativa da 5.000 a 10.000 euro, in base all'art. 1, d.lgs. N. 8/2016.

Si è perpetrata una lesione del diritto di parità retributiva, per il quale si registra un gender data gap. Ma è solo gender data gap? O non applicazione della norma antidiscriminatoria sulla retribuzione? Ritornando alla capacità statistica di interrogarsi per trovare risposte, è di immediata evidenza la correlazione tra i dati

mancati e la mancata applicazione della norma antidiscriminatoria.

E mentre il sistema di genere nutrito dal patriarcato tende a mantenere immutati le mancanze dei dati risucchiati dal buco nero dell'invisibilizzazione, l'evoluzione tecnologica dell'Intelligenza Artificiale avanza, mettendo in atto discriminazioni, esclusioni attraverso algoritmi per esempio per l'accesso al mercato del lavoro o per le condizioni contrattuali. Esistono sistemi di workforce analytics che servono per fornire ad imprese e organizzazioni informazioni sul comportamento tenuto dai dipendenti al di fuori dei luoghi e dei tempi di lavoro. In questo modo, e attraverso software di elaborazione dati, le imprese sono in grado di usare tali informazioni, raccolte senza il consenso dell'utente, per fare delle deduzioni relative alla salute, o per verificare, ad esempio, se una dipendente è incinta.

Come sarà possibile affrontare le nuovissime sfide delle discriminazioni dell'AI, se non conosciamo le vite lavorative delle donne nel sistema dell'"Intelligenza Umana"? Quando esse vengono discriminate perché non assunte in quanto non di bell'aspetto, perché incinte, perché madri ...

Il primo errore nella valutazione delle cose siamo noi, diceva Bruno De Finetti, grande matematico italiano. Il gender data gap e algoritmi discriminatori sono espressioni evidenti di questa osservazione. ■

[*] Responsabile statistica dell'A.P.S. CREIS Centro di Ricerca Europeo per l'Innovazione Sostenibile - www.creiseuropeanresearch.eu

Le tecnologie abilitanti del metaverso

Intelligenza artificiale, big data e digitalizzazione

di Ida Giannetti [*]



Iniziando l'indagine esplorativa dall'*intelligenza artificiale*^[1], termine tanto evocato, anzi quasi abusato, più che praticato, tuttavia, negli ultimi due decenni la "cd. AI"^[2] ha conosciuto una rinnovata stagione espansiva. In termini generali e senza approfondire il significato epistemologico del termine, essa nasce dal presupposto della volontà di descrivere accuratamente ogni aspetto dell'intelligenza umana in modo da poterlo simulare e replicare. Si deve a **Searle J.R., 1980, "Minds, brains and programs", in Behavioral and Brain Sciences**, la distinzione tra AI "forte", relativa a capacità cognitive e di pensiero autonomo più simili all'intelligenza umana come nel caso dell'AI neurale ispirata alla struttura del cervello umano e AI "debole", dotata di elaborate e rafforzate capacità di calcolo; si pensi alle molte applicazioni pratiche come la traduzione linguistica, il riconoscimento vocale, etc.

Allo stato attuale, le "AI" con le quali quotidianamente ci interfacciamo e che costituiscono di fatto l'ambiente digitale nel quale ci muoviamo, sono sempre più in grado di interagire con noi, non solo da un punto di vista informativo ma anche in una prospettiva esistenziale ed emotiva. La combinazione "intelligenza artificiale" sta per scienza che studia i fenomeni teorici, le metodologie e le tecniche che consentono di progettare sistemi hardware e software atti a fornire all'elaboratore elettronico prestazioni che appaiono di pertinenza esclusiva dell'intelligenza umana. Una definizione relativamente standard è che l'AI è lo studio e la progettazione di soggetti intelligenti, mentre un "soggetto intelligente" è un sistema in grado di osservare l'ambiente circostante e agire per raggiungere un obiettivo.

Possiamo pensare all'intelligenza artificiale come all'apprendimento automatico. Si deve

al contributo di **Alan Turing**^[3], considerato il padre dell'informatica, il fondamento di questa scienza. L'intelligenza artificiale viene definita anche nell'art. 3 della Proposta di Regolamento UE sull'intelligenza artificiale (cd. "Artificial Intelligence Act")^[4] come «un software sviluppato con una o più delle tecniche e degli approcci elencati nell'allegato I,^[5] che può, per una determinata serie di obiettivi definiti dall'uomo, generare output quali contenuti, previsioni, raccomandazioni o decisioni che influenzano gli ambienti con cui interagiscono».

Tale Proposta stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica alcuni atti legislativi dell'Unione. Approvata dal Parlamento Europeo il 14 giugno 2023 al fine di tenere fede all'impegno politico della Presidente Von Der Leyen e attuare un duplice obiettivo: quello di promuovere l'adozione dell'AI e di affrontare i rischi associati a de-

terminati utilizzi di tale tecnologia, creando un cd. ecosistema di fiducia proponendo un quadro giuridico per un'AI affidabile. Non è un caso che i più recenti testi normativi dell'Unione europea che concernono l'utilizzo delle nuove tecnologie dell'innovazione (*Intelligenza Artificiale, Big Data e Digitalizzazione*) e che possono avere ripercussioni sui dati sensibili e i diritti fondamentali dei cittadini, invocano l'elemento "fiducia" a sostegno dell'innovazione^[6]. Dopo tutto, l'intelligenza artificiale è stata creata proprio per potenziare le



funzionalità e le capacità dell'essere umano, anche al di là dei modelli tradizionali di azione e ragionamento.

È stato detto che «**i dati** rappresentano il punto iniziale del processo che conduce alla decisione robotica»^[7], invero, se negli ultimi decenni l'intelligenza artificiale ha avuto un'espansione^[8] senza precedenti, dopo una stagione di stagnazione dello sviluppo intelligenza artificiale il cd. "inverno digitale" dovuta alla sfiducia in tale tecnologia, ciò è merito non solo dell'aumentata capacità di calcolo delle macchine ma soprattutto per la produzione di una gran mole di **dati**, da parte degli utenti di *Internet*, più o meno inconsapevolmente.

Ciò ha reso possibile l'assunzione dei *Big data*^[9] da parte delle piattaforme digitali nonché "nutrire" gli algoritmi che elaborano tali dati secondo sequenze di *codice occulte*. Ed ecco il secondo elemento di contesto del metaverso: "i nessi della produzione dei dati". Nella società occidentale, infatti, la produzione dei dati è percepita dai cittadini-utenti da un punto di vista soggettivo-psicologico, come un fattore di libertà^[10]; essi pur di avere in tempi record la possibilità di *ricerche on line*, ovvero di *indicazioni stradali, o servizi simili*, accettano il monitoraggio, la profilazione.

Il metaverso ha riconcettualizzato il modo in cui si accede, visualizzano e gestiscono i dati, aiutando così a migliorare il processo decisionale^[11]. Ebbene, quello che appare offerto ai cittadini-utenti come un servizio squisitamente *gratuito*, in effetti sconta un prezzo rischioso, quello di minare alle fondamenta il diritto fondamentale del nostro ordinamento e in genere, delle democrazie occidentali, quello alla cd. *privacy* con riguardo al trattamento dei dati personali^[12], cd. dati sensibili^[13].

Alla lente attesa dell'osservatore, non può sfuggire che i servizi offerti dal metaverso, come gli altri servizi, sono il frutto di precise "visioni" e di "concrete strategie" che influenzano necessariamente sia la politica sia il diritto. Invero, la diffusione veloce e disordinata delle tecnologie dell'informazione ha dato forma ad un sistema di potere nel quale non solo le grandi multinazionali ma anche, per usare un'espressione di Alan Cooper^[14], gli "inmates" esercitano una signoria che può competere con quella degli Stati. D'altro canto "i governati" sperimentano tramite le piattaforme un senso di libertà, la creazione di un mondo "altro", ove la fantasia umana può proiettare le aspirazioni nascoste, ma anche esternare le paure, conduce questi a rifugiarsi volentieri nella solitudine mediata degli schermi di *smartphone*, sicuri di essere liberi oggi nel cyberspazio e domani nel metaverso!

Terzo ed ultimo contesto è rappresentato dalla *digitalizzazione*, in particolare quella della PA, avviata sin dalle Leggi Bassanini^[15], ha avuto un percorso lento e difficile anche a causa delle resistenze verso i processi di *digitalizzazione* e nella diffidenza culturale nei confronti del *documento informatico* in relazione alla capacità di costituire **prova** nei procedimenti giudiziari. Del resto, secondo la visione dell'epoca i ritardi accumulati nella digitalizzazione dell'amministrazione pubblica rappresentano la conseguenza dell'indolenza del dipendente pubblico, bollata dalla pubblicistica, come «un fannullone».

Un processo di *accelerazione*, invece, si è registrato con l'entrata in vigore nel 2006 del **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**^[16] fino ad avere nuova linfa con il decreto semplificazioni, risalente all'epoca pandemica, che ha modificato il CAD in più parti, e poi ad irrobustirsi anche tramite il Piano Nazionale di



Ripresa e Resilienza (PNRR). Su questo punto, si osservi che l'Italia ha presentato il 30 aprile 2023 alla Commissione Europea il PNRR (per fronteggiare la crisi pandemica) destinando circa il 27% delle risorse^[17] relative ai finanziamenti UE al nostro Paese, alla *trasformazione digitale*. Infatti, l'Italia aveva accumulato considerevoli ritardi nell'adozione delle tecnologie digitali tanto nel sistema produttivo quanto nei servizi pubblici che si sommano alle limitate competenze digitali dei cittadini; non a caso molte risorse sono destinate a colmare il cd. *divario digitale*. Detto anche "*Digital divide*", in estrema sintesi fa riferimento al divario presente tra coloro che hanno accesso alle tecnologie e coloro che ne sono esclusi interamente o parzialmente per ragioni differenti: condizioni economiche, istruzione, infrastrutture, differenze di sesso ed età, provenienza geografica e appartenenza a gruppi etnici differenti.

Da un punto di vista delle *fonti del diritto dell'informatica*, il **CAD** rappresenta il cuore della normativa primaria nazionale in materia di *digitalizzazione*, viene emanato con il d.lgs. 7 marzo 2005 n. 82 ed entra in vigore il 1° gennaio 2006; alla versione attuale del CAD si è giunti dopo ben trentotto interventi normativi correttivi, ultimo dei quali è stato il d.l. 2023 n.13 (cd. decreto PNRR) conv. in L. n. 41/2023. Il **Regolamento eIDAS** (rectius il Regolamento Europeo e del Consiglio) del 23 luglio 2014, invece, è al centro della *normativa sovranazionale* in materia e le cui norme sono collocate, nella gerarchia delle fonti del diritto dell'informatica, al vertice; esse, infatti, prevalgono sulle norme nazionali incompatibili con le clausole sostanziali in esso contenute.

A partire dal 1° luglio 2016, *gli effetti giuridici* di tale regolamento sono simultaneamente, automaticamente e uniformemente vincolanti in tutte le legislazioni nazionali. A partire dal 1° luglio 2016, gli effetti giuridici di tale regolamento sono simultaneamente, automaticamente e uniformemente vincolanti in tutte le legislazioni nazionali. È affidato alla neonata Agenzia per l'Italia Digitale (cd. AgiD)^[18] già dalla legge istitutiva risalente al 2012^[19], il potere di emanare le Linee Guida contenenti le regole tecniche e di indirizzo per l'attuazione del CAD^[20]; l'AgiD ha provveduto ad emanare un nutrito gruppo di Linee Guida^[21], che hanno tra l'altro, carattere vinco-

lante e assumono valenza *erga omnes*^[22]; il loro inquadramento nella gerarchia delle fonti è appunto di "*atto regolamentare*", di natura tecnica. La scelta del legislatore di affidare a regole tecniche l'attuazione del Codice dell'Amministrazione digitale risiede nella consapevolezza che le stesse rappresentano uno strumento normativo più duttile al rapido mutamento delle tecnologie e comunque idoneo a regolare profili più tecnici rispetto all'impianto normativo primario.

Da ultimo, è da osservare che relativamente al **DESI**, (Indice di digitalizzazione dell'economia e della società)^[23], l'Italia, rispetto ai 4 settori di riferimento e cioè: *capitale umano e competenze digitali, infrastrutture e connettività; tecnologie digitali per il settore produttivo, servizi pubblici digitali*, occupa il ventesimo posto^[24] con punteggio pari a 45,5 rispetto al venticinquesimo posto del 2020. Ciò significa che, nonostante gli sforzi, l'Italia continua a collocarsi *al di sotto* della media europea, pari a 50,7, risultando avanti soltanto a Cipro, Slovacchia, Ungheria, Polonia, Grecia, Bulgaria e Romania. La situazione migliora anche se di poco, nel 2022, salendo al diciottesimo posto con punteggio pari al 49,3% rispetto ad una media UE del 52,3.

In conclusione, *le prospettive de iure condendo* sono incoraggianti se si pensa che ogni settore abilitante del metaverso è ancora da esplorare e ha delle potenzialità che le grandi potenze internazionali cd. G.A.F.A.M.^[25] sono pronti a contendersi. Certo la realtà virtuale, e con esso il mondo parallelo che si affianca a quello reale, permette a ciascun individuo di essere se stesso, libero dalle regole, dagli schemi, dagli ostacoli, anche di carattere etico, della vita reale ma è proprio per questo che necessita al più presto di una regolamentazione anche a livello legislativo. ■



Note

- [1] Cfr. anche **Soffientini M., 2023**, *“Intelligenza artificiale e forza lavoro”*, in *Diritto & Pratica del Lavoro* nn. 47-48.
- [2] L'acronimo sta per *Artificial Intelligence* nella lingua inglese. La necessità di creare una definizione generalmente accettata di *“Artificial Intelligence” e di robot* è espressa nella Risoluzione del Parlamento Europeo del 16 febbraio 2017, [2015/2103 (INL)], seguita dalla Risoluzione del medesimo Parlamento del 12 febbraio 2019 sulla politica industriale europea in materia di robotica ed intelligenza artificiale [2018/2088 (INI)] nonché da ultimo la Risoluzione del 3 maggio 2022 [2020/2266 (INI)] e dalla recente Proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio in materia di armonizzazione delle regole sull'intelligenza artificiale (legge sull'intelligenza artificiale) dell'aprile 2021, approvata dal Parlamento Europeo il 14 giugno 2023. L'art. 59 della stessa Proposta di Regolamento Europeo prevede che: *ciascuno Stato membro istituisca o designi autorità nazionali competenti per garantire l'applicazione dell'Artificial intelligence ACT*.
- [3] Cfr. **Turing A., 1950**, *“Computing machinery and Intelligence”*, in *Mind*, new Series, 59. È il matematico inglese considerato l'inventore dell'informatica, famoso, fra l'altro, per il suo impegno nella decifrazione dei messaggi durante la II guerra mondiale, ritenuto decisivo per la conclusione del conflitto. Per riprendere una citazione di Turing A. *“Possiamo sperare che le macchine saranno alla fine in grado di competere con gli uomini in tutti i campi puramente intellettuali. Ma quali sono i migliori per cominciare? [...] Ignoro quale sia la risposta esatta [...]”*.



- [4] In <https://eur-lex.europa.eu>.
- [5] L'allegato I contempla i diversi modelli di apprendimento automatico già menzionati: *apprendimento supervisionato, apprendimento non supervisionato e apprendimento per rinforzo*. V. per approfondimenti sulle diverse tecniche di apprendimento, **Sofferini M., 2023**, op. cit..
- [6] In tal senso il *Libro Bianco* sull'IA del 2020, definito un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia. V. altresì il *Data Governance Act del 2022*, quest'ultimo in riferimento alla circolazione dei dati per fini altruistici (rectius cioè di interesse generale) all'art. 18 delinea le condizioni necessarie per aumentare la fiducia degli interessati nel mettere a disposizione i loro dati.
- [7] Il pensiero è di **Carcattera A., 2019**, *Macchine autonome e decisione robotica*, in Carleo A., *Decisione robotica*, Bologna, 38.
- [8] Dopo una stagione di stagnazione dello sviluppo intelligenza artificiale il cd. *“inverno digitale”* dovuta alla sfiducia in tale tecnologia.
- [9] Per talune implicazioni dei Big data (rectius della disponibilità dei dati), si v. **Schonberger-Cukier, 2013**, *“Big Data: A Revolution that Will Transform How We Live”*, *Work and Think*, Boston.
- [10] Cfr. **Caravita B., 2020**, *Principi costituzionali e intelligenza artificiale*, in U. Ruffolo (a cura di), *Intelligenza artificiale, Il diritto, i diritti, l'etica*, Milano, 453-454.
- [11] Cfr. **Al-Sartawi, A., 2020**, *“Information technology governance and cybersecurity the board level”* *International Journal of Critical Infrastructures*, Vol.16 No.2, pp. 150-161, doi: 10.1504/IJCIS.2020.107265.IJCIS.2020.107265.
- [12] La locuzione *“dati personali”* è in questa sede utilizzata nell'accezione individuata nell'art. 4 del Regolamento (UE) 2016/79, in quanto

attualmente è l'unica contemplata dall'ordinamento giuridico europeo.

- [13] La protezione dei dati personali, quale diritto fondamentale riconosciuto, *in primis* a livello europeo, dall'art. 8 della Carta dei Diritti Fondamentali che recita: *“1. Ogni persona ha diritto alla protezione dei dati di carattere personale che la riguardano. 2. tali dati devono essere trattati secondo il principio di lealtà, per finalità determinate e in base al consenso della persona interessata o a un altro fondamento legittimo previsto dalla legge. Ogni persona ha il diritto di accedere*

ai dati raccolti che la riguardano e di ottenerne la rettifica. 3. Il rispetto di tali regole è soggetto al controllo di un'autorità indipendente”.

[14] Cooper A., 2004, *The Inmates are Running the Asylum*, Sams Editore.

[15] Il legislatore italiano, al fine di dare attuazione all'art.15, co. 2, L. 59/1997, (cd. L. Bassanini) ai sensi del quale: «*gli atti, dati e documenti formati dalla pubblica amministrazione e dai privati con strumenti informatici o telematici, i contratti stipulati nelle medesime forme, nonché la loro archiviazione e trasmissione con strumenti informatici, sono validi e rilevanti a tutti gli effetti di legge*», ha fornito una prima definizione di firma digitale con il D.P.R. n. 613/1997, ben prima della Direttiva Europea 1999/93/CE sulle firme elettroniche.

[16] Ricordiamo che prima del Codice dell'Amministrazione Digitale, l'Italia, prima fra i paesi europei, con la cd. Legge Stanca la n. 4/2004 (dal nome del ministro che la introduce), tutela i cittadini che abbiano disabilità nell'uso dei servizi pubblici digitali; l'anno successivo nasce il CAD esteso nel 2010 con il d.lgs. n. 235, anche alle società partecipate, il decreto, costituisce uno dei correttivi salienti al CAD.

[17] Stimate attualmente in un importo superiore ai 200 miliardi di euro.

[18] L'AgiD svolge i compiti prima affidati alla Digit PA e alla Agenzia per la diffusione delle tecnologie per l'innovazione tecnologica che deve attuare gli obiettivi dell'Agenda Digitale italiana. È sottoposta alla vigilanza del Presidente del Consiglio dei Ministri o del ministro da lui delegato.

[19] Il riferimento è al d.l. n. 83/2012 conv. in L. n. 134/2012.

[20] Ai sensi dell'art. 71, co.1, del CAD, rubricato: “regole tecniche”: «*l'AgiD, previa consultazione pubblica da svolgersi entro il termine di trenta*

giorni, sentite le amministrazioni competenti e il Garante per la protezione dei dati personali nelle materie di competenza, nonché acquisito il parere della Conferenza unificata, adotta Linee Guida contenenti le regole tecniche e di indirizzo per l'attuazione del presente Codice».

[21] Ricordiamo quelle in materia di accessibilità (18 settembre 2020), quelle sul documento informatico (18 settembre 2020), quelle sulla sicurezza informatica (7 maggio 2020), quelle per la cd. «sottoscrizione Spid» dei documenti (23 aprile 2020), quelle sulla generazione dei certificati elettronici qualificati, firme e sigilli elettronici qualificati e validazioni temporali elettroniche qualificate (20 giugno 2019) ed infine, quelle sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici (queste ultime entrate in vigore il 7 giugno 2021), sono certamente quelle di maggiore e più diffuso interesse. Si noti emanate tutte in era pandemica.

[22] In tal senso, V. CdS parere n. 2122/2017 del 10/10/2017, reso sul correttivo del CAD.

[23] Introdotto dalla Commissione Europea nel 2014 al fine di monitorare i progressi compiuti dagli Stati membri nel settore digitale.

[24] Tuttavia, rispetto ad un solo settore quello dell'integrazione delle tecnologie digitali, occupa il 10° posto.

[25] Cioè i colossi di Google, Apple, Facebook, Amazon e Microsoft.

[*] Dottoranda di ricerca presso Università Mercatorum di Roma. Cultore della materia in Economia Aziendale presso Università Parthenope di Napoli. Ispettore del Lavoro presso ITL di Napoli. Le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autrice e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.



Il dilemma della coscienza artificiale

di Fadila

Giorni fa sono andato in bambola perché improvvisamente internet non dava più segni di vita e con esso tutte le funzioni senza le quali oggi ci sembra di non poter vivere. A quel punto sono stato preso dal panico e mi sono sentito perduto, isolato e senza più comunicazione e informazioni dal resto del mondo. Poi mi sono lentamente ripreso e ho potuto esaminare razionalmente la situazione. L'analisi che ho fatto introspektivamente mi ha portato alla conclusione che oggi più di ieri siamo diventati schiavi del più crudele dei padroni, la tecnologia. Essa è un'arma a doppio taglio. Da una parte ci ha reso la vita più facile e interessante, dall'altra l'ha condizionata come il più perfido dei padroni. Senza di essa ci sentiamo impotenti.

Solo qualche decennio fa, poco più di una generazione, la nostra esistenza era regolata da cadenze che oggi possono sembrare preistoriche. Eppure, sapevamo andare avanti senza grandi angosce con quel che avevamo a disposizione. Il cellulare era inimmaginabile e si disponeva solo del telefono fisso che andava usato con parsimonia consentendo contatti più rarefatti vuoi per i costi, vuoi per le difficoltà tecniche legate, fuori di casa, alla individuazione degli apparecchi nei servizi pubblici o nelle cabine telefoniche. Non c'era la posta elettronica e i rapporti a distanza si mantenevano ancora mediante le lettere, in un periodo oltretutto in cui le poste italiane erano ancora lontane da un decoroso funzionamento. Se tutto andava bene, per avere una risposta potevano passare anche due settimane. La vita, insomma, era segnata da ritmi meno frenetici di quelli attuali. Che fosse un bene o un male ne lascio la valutazione ai lettori. Per quel che mi riguarda, posso dire che mi sembrava più a misura d'uomo, ma devo anche aggiungere che la conoscenza legata al progresso è un valore assoluto e oggi siamo più consapevoli della realtà rispetto anche a un passato abbastanza recente.

Infatti, con il cellulare e l'introduzione di internet accessibili alla vasta platea mondiale i collegamenti avvengono in tempo reale con ogni angolo del mondo. Se, per esempio, per il mio lavoro ho necessità di consultare gli archivi della National Library di Washington lo faccio stando tranquillamente seduto alla mia scrivania. Qualche tempo fa si è collegata con me dalla Nuova Zelanda una ricercatrice dell'università di Auckland per chiedere informazioni su un mio libro. Abbiamo parlato per un tempo infinito, eppure eravamo in giorni diversi!

Il progresso è stato continuo fin dalla notte dei tempi e l'uomo ha sempre cercato con l'ingegno

strumenti di sostegno alla sua attività; a partire, poi, dalla rivoluzione industriale del diciottesimo secolo l'evoluzione in questo campo ha avuto uno sviluppo sempre più sofisticato. Si è trattato, tuttavia, sempre di strumentazioni di supporto che avevano bisogno della sua guida se non anche della sua presenza. Con la rivoluzione telematica si è andati oltre, iniziando il percorso dell'intelligenza artificiale che contiene in sé una qualche autonomia. Siamo solo all'inizio, ma possiamo già rendercene conto con la robotica e quella piccola sfera che molti di noi hanno ormai sulla scrivania e che corrisponde al nome di Alexa. Quando le chiedo qualcosa, il più delle volte mi risponde in modo appropriato.

Ma si sta andando ben oltre. Ho appreso, per esempio che in Cina, un paese che sta diventando il luogo delle meraviglie come ai tempi dei Ming, è stato creato un robot di nome Tong Tong. Si tratta di un umanoide dall'aspetto di una bambina in grado di fare compagnia alle persone anziane sole. Accende la tv, pulisce il latte versato accidentalmente, chiede al nonno un biscotto. È capace, in altre parole di interagire con una persona e assumere idonei atteggiamenti in base al suo umore determinato da situazioni di sete, fame, noia, stanchezza o sonno.

Il futuro più o meno lontano è affascinante ma anche irto di pericoli. Tutto dipenderà dalla nostra saggezza o improntitudine e, secondo i casi, un giorno l'umanità potrà disporre di umanoidi in grado di alleviare le difficoltà e la faticosità della vita e di vivere in simbiosi o in contrapposizione a noi. Se, infatti, l'uomo riuscirà a dotarli della coscienza di sé, saranno a immagine del loro creatore con le sue virtù e le sue scempiaggini. ■

