



LAVORO@CONFRONTO



Liberare il lavoro in agricoltura dal caporalato

**La morte di
Satnam Singh
e il contrasto
al caporalato**

Matteo Ariano

**Autunno
tiepido**

Fabrizio Di Lalla

**Caporalato e
sfruttamento
lavorativo: non
solo repressione**

Francesco Gianfrotta

Lavoro@Confronto

Via Guglielmo Saliceto, 4
00161 Roma
Tel/Fax 06.44238664 r.a.
www.lavoro-confronto.it
LAVORO-CONFRONTO@fondazioneantonata.it

Numero 64 • Luglio/Agosto 2024

Rivista bimestrale on line
della Fondazione Prof. Massimo D'Antona (E.T.S.)
Registrazione Tribunale di Udine
N. 4/2014 - In data 27 febbraio 2014

Direttore Editoriale:

Claudio PALMISCIANO

Direttore Responsabile:

Renato NIBBIO BONNET

Capi Redattori:

Palmina D'ONOFRIO
Annunziata ELIA

Redazione:

Matteo ARIANO
Michele CAVALIERE
Fabrizio DI LALLA
Roberto LEARDI
Dario MESSINEO
Claudio PALMISCIANO
Stefano OLIVIERI PENNESI

La Rivista LAVORO@CONFRONTO è realizzata unicamente su supporto informatico e diffusa per via telematica ovvero on-line; la Fondazione Prof. Massimo D'Antona ETS (Ente del Terzo Settore), in qualità di Editore, non ha fatto domanda di provvidenze, contributi o agevolazioni pubbliche e non consegue ricavi dall'attività editoriale.

Articoli, approfondimenti e contributi presenti su questa Rivista sono stati ceduti gratuitamente dai rispettivi Autori per la sola pubblicazione su LAVORO@CONFRONTO; ciascun Autore è, pertanto, l'unico titolare di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi.

Le immagini utilizzate negli articoli sono fornite dagli autori o tratte dai siti www.pixabay.com e www.unsplash.com.

È vietata la riproduzione, anche parziale e in qualsiasi forma, di quanto pubblicato nella presente Rivista in difetto di autorizzazione scritta dell'Autore.

Sommario:

- La morte di Satnam Singh e quello che si deve fare per sconfiggere il caporalato**
Matteo Ariano p. 3
- Autunno tiepido**
Fabrizio Di Lalla p. 5
- Liberare il lavoro in agricoltura dalle insidie del caporalato e dello sfruttamento**
Jean-René Bilongo p. 6
- Caporalato e sfruttamento lavorativo: non solo (la sacrosanta) repressione**
Francesco Gianfrotta p. 9
- Lavoro in agricoltura: la nuova normativa per il contrasto al lavoro nero e allo sfruttamento**
Antonella Delle Donne p. 12
- Lavoro "algoritico"**
Stefano Olivieri Pennesi p. 15
- Il nuovo regolamento europeo sull'uso dell'intelligenza artificiale tra limiti e deroghe**
Marco Biagiotti p. 22
- Recesso ed esclusione del socio lavoratore dalla società cooperativa**
Luigi Oppedisano p. 28
- Necessari nuovi strumenti per combattere gli incidenti sul lavoro**
Pietro Napoleoni p. 33
- Mobbing e stress da lavoro correlato – esiste il nesso di causalità?**
Mirko Ginelli p. 35
- Effemeridi**
Una nuova frontiera
Fadila p. 38

La morte di Satnam Singh e quello che si deve fare per sconfiggere il caporalato

di Matteo Ariano [*]



Nelle scorse settimane ha destato scalpore e ribrezzo quanto accaduto a Satnam Singh, un lavoratore migrante di origini indiane impiegato nelle campagne di Latina. Questi, probabilmente senza un contratto di lavoro, si era visto amputare il proprio braccio da un macchinario presente nell'azienda agricola dove lavorava e sarebbe stato abbandonato dal "datore di lavoro", addirittura da questi privato del telefono cellulare per non poter comunicare quanto era accaduto. Dopo poche ore, Satnam Singh è morto. Possiamo solo immaginare quale immane sofferenza abbia potuto provare quest'uomo negli attimi prima di morire e quale disperazione abbia afflitto la moglie, presente accanto lui e impossibilitata a fornire qualsiasi aiuto al marito.

Lo spaccato che verrebbe fuori da questo episodio, lo diciamo senza mezzi termini, è un sistema di schiavitù che ricorda i campi di cotone degli Stati Uniti meridionali del 1800, in cui ci sono persone che comprano non il lavoro da altri ma, letteralmente, la vita di altre persone, arrogandosi uno *ius vitae necisque* che, per il modo in cui si manifesta, può addirittura essere fatto risalire alla schiavitù dell'antica Roma, in cui gli schiavi non erano esseri umani, ma *res*, cose, e come tali erano trattati. Negli Stati americani del Sud, prima della Guerra Civile americana, la schiavitù era un pezzo essenziale di quel sistema economico e sociale e di quella parte di America, che combatté fino all'ultimo per la sua sopravvivenza e per fortuna fu sconfitto, per affermare la pari dignità di tutti gli esseri umani e quanto scritto nell'incipit della

dichiarazione di indipendenza americana del 1776: *"Consideriamo verità evidenti per se stesse che tutti gli uomini sono creati uguali; che sono stati dotati dal loro Creatore di taluni diritti inalienabili; che, fra questi diritti, vi sono la vita, la libertà e il perseguimento del benessere"*.

Nell'Italia del 2024 scopriamo – o facciamo finta di scoprire – che ci sono tantissimi lavoratori sfruttati oltre ogni misura e che questo fenomeno non è più relegato alle campagne del Sud Italia, ma riguarda anche quelle del Nord del Paese e, oltre all'agricoltura, abbraccia altri settori come l'edilizia, la logistica o il turismo. Il caporalato è, in sostanza, uno strumento con cui le aziende "calmierano" il costo del lavoro, delegando a un soggetto esterno – il caporale, appunto – il compito di trovare manodopera

a buon prezzo. Per questa attività, il caporale riceve una somma di danaro, in genere direttamente dai lavoratori, a cui decurta parte della paga a loro destinata. Se poi aggiunge ulteriori servizi (il trasporto sul luogo di lavoro, un letto dove dormire, etc.), la paga del lavoratore sarà ulteriormente assottigliata a suo favore.

A seguito dell'allucinante omicidio di Satnam Singh, il Governo ha approvato una serie di norme tramite Decreto-Legge, come già accaduto dopo la strage di via Mariti a Firenze. Da parte



nostra, continuiamo a pensare che non si può credere di governare fenomeni così complessi con norme da dare subito in pasto a un'opinione pubblica arrabbiata e affamata di risposte immediate, ma occorre ragionare con una visione che sia ampia e almeno di medio termine, altrimenti quelle norme saranno destinate a fallire e l'opinione pubblica sarà – giustamente – ancora più arrabbiata e ancora più affamata di risposte.

Occorre aggredire il fenomeno del caporalato a più livelli, anzitutto prosciugando l'acqua in cui esso nasce e pasce: occorre mettere in contatto la domanda e l'offerta di lavoro con strumenti adeguati, attualizzando le norme che disciplinano l'ingresso di migranti nel nostro Paese; occorre – in particolare in agricoltura, ma non solo – immaginare una rete di trasporto locale che porti i lavoratori presso i luoghi di lavoro; occorre creare dei luoghi dove i lavoratori possano andare a vivere mentre sono impiegati (il PNRR destina allo scopo duecento milioni di euro, perché non sono stati ancora utilizzati?). Sarebbe utile estendere il DURC di congruità – attualmente solo previsto in edilizia – anche ad altri settori come l'agricoltura, così da verificare se il numero di lavoratori dichiarato dalla singola impresa agricola sia effettivamente congruo rispetto al lavoro da realizzare in relazione alla quantità di terreno. Questo agevolerebbe non poco il compito degli organi di vigilanza.

Occorrerebbe anche incrementare la presenza di mediatori culturali – nei luoghi di lavoro e non solo – che spieghino ai lavoratori migranti quali sono i loro diritti secondo la legge italiana ed europea, perché l'ignoranza dei propri diritti è forza per chi vuole approfittarsi del lavoro altrui.

Occorre anche un'opera di sensibilizzazione culturale della cittadinanza. L'art. 1 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo recita che *“tutti gli esseri umani nascono liberi e uguali in dignità e diritti. Essi sono dotati di ragione e di coscienza e devono agire gli uni verso gli altri in spirito di fratellanza”*. Non può esserci libertà ed eguaglianza, però, se alcuni esseri umani sono costretti a vivere come oggetti sottomessi e a totale disposizione di altri esseri umani.

Ma come agire in spirito di fratellanza verso gli altri? Anche gesti semplici, piccoli, possono essere rivoluzionari e condizionanti. Ad esempio, nel momento in cui acquistiamo un sacchetto di insalata a 0,99 € o anche a meno (molta dell'insalata che mangiamo è coltivata nelle campagne dell'agro pontino da migranti indiani come Satnam Singh) stiamo certo risparmiando qualche centesimo, ma stiamo contribuendo – speriamo inconsapevolmente – a tenere in piedi un sistema di sfruttamento, basato sul lavoro nero, sfruttato e sottopagato, che consente quindi di tenere bassissimo il costo del prodotto finale risparmiando sulla pelle dei lavoratori. A tal proposito, sarebbe utile e importante far decollare uno degli aspetti innovativi della L. 199/2016, una legge tuttora per molti versi inapplicata: la rete del lavoro agricolo di qualità. Si tratta di un elenco di aziende che rispetta i diritti dei lavoratori, nata proprio allo scopo di promuovere quel lavoro agricolo che non si fonda sullo sfruttamento. Non risulta che siano molte le aziende che hanno deciso di aderire a questa rete, probabilmente anche per assenza di una reale convenienza. Probabilmente, bisognerebbe non solo diffondere molto di più questo strumento, ma pubblicizzarlo con un marchio, un'etichetta

da apporre sui prodotti, così da veicolare anche gli acquisti per dire al cittadino consumatore: *“Se acquisti questo prodotto, stai contribuendo a un sistema di lavoro di qualità, non basato sullo sfruttamento o la riduzione in schiavitù. A te la scelta”*.

Il caporalato e lo sfruttamento della manodopera (soprattutto dei migranti) non sono fenomeni assoluti e irrimediabili, esistono anche esperienze positive di contrasto al caporalato e di liberazione dei lavoratori da questo giogo, ma per poter vincere davvero occorre che tutti facciano la loro parte. ■

[*] Presidente della Fondazione Prof. Massimo D'Antona E.T.S.



Autunno tiepido

di Fabrizio Di Lalla [*]



Sta per iniziare una stagione che in altri tempi era attesa da tanti e temuta da altri. La stagione in cui il movimento sindacale, dopo la pausa estiva, affilava le armi e lanciava con forza le sue offensive per la difesa dei diritti attraverso i rinnovi contrattuali o l'acquisizione di nuovi per l'avanzamento dei lavoratori nella nostra società. Per queste battaglie la loro adesione era compatta, basata sull'orgoglio dell'appartenenza a tali strutture intermedie che nel pieno del loro potere contrattuale si dimostrarono elementi essenziali della nostra democrazia.

Quest'anno, invece, a seguire la lettura dei giornali o dei mass media, in genere non si prevede aria di tempesta. Al suo posto una calma piatta come se fossimo nel paese di Bengodi. Dopo un breve periodo di scontri politici su questioni non solo di carattere generale come giustizia, sanità, fisco, forma di governo e autonomia ma anche prettamente sindacali quali le retribuzioni inadeguate al costo della vita, tra le più basse dei paesi più progrediti, il salario minimo, gli infortuni sul lavoro, tanto per citare solo le problematiche più rilevanti, in cui il movimento dei lavoratori ha svolto un ruolo di comprimario, esse sembrano essere svanite all'orizzonte.

In realtà, mentre il sindacato è da tempo sulla difensiva, tali problemi irrisolti sono stati fatti propri dalla politica che si è arrogata il diritto di trattarli e di risolverli o meno in base ai valori e agli interessi dei partiti che attraverso il confronto elettorale ottengono il via libera per formare maggioranze in Parlamento e governare il Paese. I tentativi di mettere da parte il movimento sindacale, d'altronde, non sono un fatto recente ma risalgono nel tempo fin dalla nascita della nostra Repubblica. Quando il movimento ha avuto la forza contrattuale necessaria, essi sono stati vani. Poi con la perdita del suo potere, dovuta anche alle grandi trasformazioni sociali e lavorative, con la parcellizzazione dell'attività imprenditoriale, il tramonto delle grandi aziende e i nuovi lavori, la politica ha preso il sopravvento.

Il caso più clamoroso si è verificato nel 2016 con la concessione da parte del governo di ottanta euro ai lavoratori. Una decisione autonoma calata dall'alto per un settore in cui gli aumenti

salari erano stati sempre il risultato della contrattazione tra le parti. Si è trattato, in altri termini, del più forte attacco subito dal movimento nei tempi recenti, perché di fatto ha assunto la sostanza di un rinnovo dei contratti collettivi del settore pubblico e privato attuato dall'esecutivo con atto d'imperio senza alcuna partecipazione delle strutture intermedie.

È stato un vulnus gravissimo da parte della politica nei confronti delle relazioni industriali e tale profonda delegittimazione dell'essenza stessa del sindacato si è protratta nel tempo con effetti negativi che durano tuttora.

E tuttavia, a mio avviso, è arrivato il momento in cui il movimento torni a farsi sentire. Per i gravi problemi attuali mobiliti i lavoratori; il consenso, anzi, può andare anche oltre gli

steccati perché ci sono temi come l'inefficienza del settore pubblico, che interessano un campo più vasto dell'opinione pubblica. Un esempio per tutti è rappresentato dall'entità degli infortuni sul lavoro e della grave evasione contributiva che toglie risorse al bilancio dello stato. Si faccia promotore di una battaglia per ammodernare i servizi pubblici e nel caso specifico per sostituire le attuali frattaglie della vigilanza con strumenti idonei a garantire un servizio in grado di contrastare meglio i gravi e numerosi illeciti in tale campo. Sarà un modo, questo, per riprendere con più forza e maggiore credibilità un cammino necessario ai lavoratori e all'intera società. ■



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

Liberare il lavoro in agricoltura dalle insidie del caporalato e dello sfruttamento

di Jean-René Bilongo [*]



La drammatica vicenda del lavoratore punjabi Satnam Singh, lasciato morire dissanguato dal suo altezzoso datore di lavoro, in una cornice di indifferenza disumana, ancora una volta pone con forza la questione delle condizioni di lavoro in segmenti certamente non residuali dell'economia agricola italiana.

Il settore primario della Penisola è anzitutto una straordinaria leva economica che garantisce stabilmente l'occupazione a circa 1,1 milione di donne e uomini, autoctoni e migranti. Una platea ragguardevole governata dalle coordinate della Contrattazione Collettiva, con il corollario di istituti e di disposti atti alla tutela del lavoro, alla valorizzazione della sua centralità. Vi è contestualmente un sottobosco anomico fatto di violenze e di soprusi. È il regno dello snaturamento del lavoro e della reificazione delle persone. Qui, imperano i caporali, anelli di congiunzione con gli imprenditori, in un quadro complesso che vede il fenomeno dello sfruttamento/caporalato capillarmente diffuso nel Paese. Diversamente dalle desunzioni di una lettura disinvolta, il caporalato non è ascritto al Mezzogiorno, come tende a ravvisare certa concettualizzazione assertiva.

Il VI Rapporto agromafie e caporalato a cura dell'Osservatorio Placido Rizzotto evidenzia che, nel corso del 2021, sono stati circa 230mila gli occupati impiegati irregolarmente nel settore primario (oltre 1/4 del totale degli occupati del settore). Una compagine lavorativa in larga parte "concentrata nel lavoro dipendente, che include una fetta consistente degli stranieri non residenti impiegati in agricoltura".

Anche la componente femminile, peraltro, è largamente coinvolta dal fenomeno. Il VI Rapporto agromafie e caporalato stima che siano circa 55mila le donne che lavorano in condizioni di irregolarità. A ciò si aggiunga che le donne si trovano a vivere un triplice sfruttamento: lavorativo, per le condizioni in cui lavorano; retributivo, perché anche tra "sfruttati" la paga delle donne è inferiore a quella dell'uomo; e, infine, anche sessuale. Se è vero che la geografia del lavoro agricolo subordinato non regolare è radicato in Puglia, Sicilia, Campania, Calabria e Lazio con tassi di irregolarità che superano il 40%, in molte regioni del Centro-Nord i tassi di irregolarità degli occupati sono comunque compresi tra il 20 e il 30%. Mettendo a fuoco, nello specifico, il profilo degli occupati agricoli non regolari, si nota che il peso dei lavoratori migranti quasi raddoppia, in particolare quello dei cittadini comunitari; in oltre il 70% dei casi, si tratta di lavoratori dipendenti e, tra questi, si osserva un maggior peso degli occupati che lavorano in regime di part-time. Ne consegue che, in corrispondenza dei lavoratori con tali

caratteristiche, i tassi di irregolarità assumono valori decisamente più elevati rispetto al tasso riscontrato per l'intero settore agricolo.

Inoltre, nel comparto agricolo, si riscontra la tendenza a generare "lavoro povero" ove prevalgono individui, che pur avendo lavorato, mostrano redditi personali e familiari decisamente al di sotto dei valori medi. In particolare, in Italia circa 8,6 milioni di individui hanno in Italia un reddito disponibile familiare equivalente annuo inferiore alla metà del reddito mediano misurato su tutti i residenti (cioè inferiore a €8.300). Escludendo i lavoratori stranieri non residenti, poco meno di un terzo dell'occupazione agricola (pari a oltre 300 mila unità) ricade in questa area a bassissimo reddito, con un'incidenza che è il triplo di quella media, senza contare un ulteriore 3,7% di occupati agricoli che vive in famiglie prive di segnali di redditi emersi.

Estendendo l'analisi anche alle famiglie degli occupati in nero in agricoltura, appare evidente che non siano in grado di svolgere un ruolo di paracadute in termini di sostegno economico: infatti, la vulnerabilità economica individuale non sembra essere affievolita dalla presenza di un contesto familiare di sostegno sia a causa della ridotta numerosità dei componenti del nucleo, sia del loro stato occupazionale. Se, in generale, le famiglie con almeno un occupato nel settore agricolo sono mediamente piuttosto numerose (circa il 40% di esse ha almeno quattro componenti e, in oltre il 55% dei casi, si tratta di coppie con almeno un figlio),

il sottoinsieme di famiglie con almeno un occupato non regolare è mediamente di dimensione assai più contenuta e, in particolare, si tratta in prevalenza di famiglie monocomponente e, a seguire, di coppie senza figli con soggetto di riferimento ultra sessantaquattrenne e poi di famiglie monogenitore.

A scanso di equivoci, si premetta che non tutto il settore primario italiano è insidiato dallo sfruttamento e dal caporalato. Ma occorre vagliare attentamente la vasta area della sofferenza occupazionale in esso presente. L'offerta di lavoro che incrocia questa domanda è spesso finalizzata alla mera sussistenza, tende prioritariamente a soddisfare bisogni primari e la sua capacità di negoziazione con il caporale e con il datore del lavoro è minima. L'uno e l'altro tendono a reclutare operai fragili, e non fidelizzabili, per ammortizzare i costi che sostengono per altre categorie di addetti anche fidelizzabili. E queste fasce più vulnerabili non sempre hanno rapporti con le organizzazioni sindacali, se non sporadici, poiché una delle regole d'ingaggio imposte è la preclusione di ogni contatto con le medesime. La condizione di sfruttamento si riscontra in tutte quelle forme occupazionali che si discostano dal "modello" previsto dalla Contrattazione Collettiva. E queste diverse situazioni occupazionali si caratterizzano per diversi gradi di assoggettamento lavorativo, determinati dalla consistenza salariale, dalle condizioni alloggiative, dalla sicurezza sul lavoro, dalle previdenze sociali, nonché dal riposo e

dal rispetto dell'orario di lavoro che permettono ovvero riducono, pure fino all'annullamento, le relazionali sociali.

Molti lavoratori stagionali agricoli, soprattutto extra UE, hanno come unico orizzonte gli accampamenti rurali informali e i ghetti nei quali si stipano in condizioni inenarrabili: basti dire che in queste coordinate della vergogna, i servizi igienici, l'acqua corrente sono una chimera. Luoghi che si sono qualificati con il loro orrore intrinseco agli albori della pandemia da COVID-19, allorché i comportamenti sociali dovevano imperativamente adottare regole basiche come il confinamento, il distanziamento sociale, il lavarsi le mani con certa frequenza. Gli accampamenti spontanei hanno un tratto distintivo: sono ubicati, non casualmente, nelle retrovie, nelle vicinali e negli epicentri dei distretti agricoli. Cioè sono serbatoi di manodopera da attingere, in base al ciclo delle colture, sulla scorta delle esigenze delle aziende. Qui, dettano legge i caporali, in combutta con i fruitori finali di questo discount perverso del lavoro. Il meccanismo è semplice: i lavoratori, soggiacenti a uno "stato di bisogno", inteso come condizione di forte disagio che compromette le necessità primarie di vita, altra scelta non hanno se non quella di sottostare alle condizioni inique dettate, congiuntamente o disgiuntamente, da caporali e dagli sfruttatori. La cifra che ne emerge è nota: paghe misere, orari di lavoro proibitivi, negazione di riposo o ferie, intimidazioni, violenza, ecc. Tutte spie di condizioni spurie di lavoro che il Legislatore

ha fatto confluire nel novero degli "indici di sfruttamento", nel novellato articolo 603bis-Codice Penale, posto ad architrave della legge 199/2016 recante "disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura".

Per una buona parte dei lavoratori agricoli stranieri – perlopiù stagionali – la precarietà e la fragilità socio-economica che ne consegue sono causate principalmente dalla condizione giuridica, giacché la regolarità dello status di soggiorno è acquisibile soltanto in presenza di un altrettanto regolare contratto di lavoro: l'uno senza l'altro, com'è tristemente noto, non determina la piena legittimazione



alla permanenza sul territorio nazionale. Questo intreccio perverso e anacronistico continua a produrre passaggi repentini da una condizione giuridica di regolarità ad un'altra di irregolarità e viceversa, e dipende quasi sempre dalla volontà del datore di lavoro. La cadenza temporale del lavoro, per tutta una fascia di manodopera agricola, è quella annuale. Non di rado è intervallata dallo svolgimento di altre attività lavorative (magari anch'esse svolte precariamente e con contratti a scadenza determinata). Tale discontinuità produce in questi lavoratori un accentuato senso di insicurezza sociale ed economica e disorientamento culturale ed esistenziale, condizioni dalle quali possono innescarsi processi di impoverimento e di esclusione sociale. I lavoratori restano così intrappolati – con grosse difficoltà a fuoriuscirne – in una sorta di circuito produttivo che esprime una domanda di lavoro di bassa qualità da svolgersi in modo precario, malpagato e faticoso. Questa fascia estrema di lavoratori agricoli viene reclutata attraverso intermediari illegali specializzati, sempre su mandato di datori di lavoro che necessitano di manodopera oppure direttamente dagli stessi datori di lavoro – mediante addetti di fiducia interni all'azienda – o da agenzie di somministrazione di forza lavoro ufficiali, cioè regolarmente registrate, ma che non sempre agiscono nella maniera più trasparente. Le occupazioni per le quali vengono ingaggiati sono svolte perlopiù a fianco di altre fasce di lavoratori trattati diversamente: sia perché hanno un contratto di lavoro, sia perché questi contratti sono debitamente rispettati. Tra queste due polarità sono ravvisabili altre fasce di operai agricoli che, in relazione alle condizioni di lavoro che le contraddistinguono, sono collocabili ora nell'area del polo più precario, ora in quello più standard.

Occorre dire, in aggiunta, che la sola presenza del contratto di lavoro non è da considerarsi oramai sufficiente a definire le condizioni occupazionali come standard, ossia aderenti a quelle previste dalle norme correnti. Infatti, con l'emanazione della Legge 199/2016 sono previste severe sanzioni per i reati di sfruttamento, sicché un rapporto di lavoro contrattualizzato può mascherare di fatto un rapporto di sfruttamento, configurabile come lavoro grigio: apparentemente regolare, ma sostanzialmente irregolare. Nascondendo, in tal modo, un rapporto di sudditanza, poiché basato su false promesse, inganni e raggiri di diversa natura e, in definitiva, sulla truffa. In questi casi il vantaggio del lavoratore straniero risiede nella possibilità di acquisire il Permesso di Soggiorno, quello del datore di lavoro nel prevenire favorevolmente

l'esito delle ispezioni aziendali e, nondimeno, nel pagare salari indecorosi.

Accanto alla repressione, l'ecosistema della 199 prevede anche un macro-schema preventivo degli abusi attraverso la *Rete del Lavoro Agricolo di Qualità* cui sono chiamate ad iscriversi le aziende agricole. Le criticità dell'occupazione malsana in agricoltura quali ad esempio il nodo del trasporto dei lavoratori verso le/dalle campagne, oppure l'incontro tra offerta e domanda di lavoro nell'economia primaria, possono essere solute nella cornice della Rete che, a sua volta, dovrebbe avere delle articolazioni, le Sezioni Territoriali, in ogni provincia. Ad oltre sette anni dall'entrata in vigore della legge 199, in più della metà delle province, non risultano insediate le *Sezioni Territoriali* e le aziende iscritte alla Rete meno di 8mila su un bacino potenziale di oltre 250mila.

Lo sfruttamento lavorativo e il caporalato sono sempre più perpetrati attraverso nuovi e più complessi meccanismi che vedono il coinvolgimento di attori qualificati – i cosiddetti “colletti bianchi” – e, in generale, figure in grado di mascherare l'illegalità attraverso una sequenza di “scatole cinesi”, che rende ancor più complicata la prevenzione, l'individuazione e la conseguente repressione del fenomeno. Le insidie che minano l'economia del lavoro nel settore primario sono riassumibili nel “*sistema delle tre R*”:

- (la) *Reticenza* rispetto agli strumenti di prevenzione degli abusi a danno delle lavoratrici e dei lavoratori, come la clausola della “condizionalità sociale” nella PAC-Politica Agricola Comune oppure le scarse adesioni delle imprese alle Rete del Lavoro Agricolo di Qualità cui verrà fatto cenno nei paragrafi successivi;
- (la) *Riluttanza* di alcuni stakeholders ad assolvere appieno il proprio ruolo come avviene con l'indisponibilità – forse in via di superamento con le novità contemplate dal DL Agricoltura – di alcuni degli organi preposti (Inps, Inail, ecc.) a mettere in rete le proprie banche dati in modo da agevolare l'incrocio delle stesse per stanare i contegni aziendali impropri;
- (la) *Resistenza* a rinunciare alle pratiche malsane che inficiano la filiera agro-alimentare.

Il loro superamento è la *condicio sine qua non* per qualificare il lavoro in agricoltura, nella sua funzione valoriale di fattore determinante per la dignità nella libertà. ■

[*] Presidente Osservatorio Placido Rizzotto/FLAI- CGIL

Caporalato e sfruttamento lavorativo: non solo (la sacrosanta) repressione

di Francesco Gianfrotta [*]



Una delle ultime cose di cui si è avuta notizia proprio non ce l'aspettavamo.

Caporalato e sfruttamento lavorativo presenti nelle Langhe e, in particolare, nelle vigne del Barolo. Eravamo certi – sulla base di quanto emerso in plurime indagini più e meno recenti – che questa piaga della nostra vita economica e sociale che, ad ogni estate, ci racconta di persone morte schiantate dal sole e da ritmi disumani di lavoro, o stipate su furgoni lanciati in trasferimenti pericolosi, non riguardasse solo le regioni meridionali, ma anche il Centro-Nord. Avevamo anche capito che ad essere interessato da intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (questa la rubrica dell'art. 603-bis del codice penale) non era solo un settore della attività economica (l'agricoltura, in ciò prigioniera di una tradizione risalente, legata alla diffusione del bracciantato nei lavori stagionali) ma anche altri, strettamente collegati ad aspetti della new economy, quali la logistica e la moderna ristorazione.

Nei giorni scorsi giornali e telegiornali ci hanno dato una notizia che ha occupato le loro prime pagine: questa forma di illegalità, indegna di un paese civile al punto da determinare fatti come quelli della provincia di Latina (il bracciante indiano, abbandonato col braccio tranciato come uno *scarto di produzione*^[1]), è penetrata anche nella terra in cui vissero il partigiano Johnny e tanti protagonisti di un periodo eroico della nostra storia nazionale: in uno dei luoghi in cui, più che in altri, con la resistenza e la lotta armata di liberazione dalla oppressione nazi-fascista, si gettarono le basi di quello che, nelle aspettative di molti, avrebbe dovuto essere un paese migliore. Diciamolo, senza tema di apparire retorici: ci è sembrata una profanazione. E non certo perché c'entri il Barolo, tipico vino di terre in cui tradizioni enogastronomiche e vicende nelle quali si sono scritti pezzi importanti della storia del nostro paese sono risultate spesso intrecciate. Ma perché ci si sarebbe aspettati che quella storia e quella cultura potessero fungere da argine efficace rispetto a una illegalità fatta di sopraffazione, a sua volta figlia di una logica di accumulazione di profitti senza regole. Abbiamo dovuto ricrederci: è evidente che ci eravamo sbagliati. Come altrove, c'è chi, anche nelle civilissime Langhe, non ha resistito alla tentazione di imporre orari di lavoro insostenibili e salari da fame, *garantendo* ai propri dipendenti autentici tuguri ove andare a "riposarsi" e a dormire. Del resto, la pronta reazione popolare, che si è espressa nell'adesione alla manifestazione promossa dalle organizzazioni sindacali e alla quale ha preso parte anche la Chiesa locale, dimostra che molti hanno

colto il particolare significato, oltre che la gravità, di quanto emerso.

E allora l'unica cosa da fare è cercare di ragionare, superando sconcerto e amarezza, guardare avanti perché si realizzino condizioni di lavoro e di relazioni sociali che tolgano l'acqua ai pescecani dovunque, costruire sinergie tra istituzioni e società civile. Ma procediamo con ordine.

La legge n. 199 del 2016, che – tra l'altro – punisce severamente la *intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro*, è una buona legge. Le sue disposizioni penali hanno – coerentemente con l'obiettivo del legislatore – stimolato l'avvio di numerosi procedimenti penali in diverse sedi (al Nord, al Centro e al Sud), contribuendo, in tal modo, al contrasto – in termini più efficaci di quanto non avvenisse in precedenza – di comportamenti tanto diffusi quanto intollerabili. Ciò è stato possibile anche perché le condotte punibili, di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (e, in particolare, gli indici rivelatori di quest'ultimo: terzo comma dell'art. 603-bis del Codice penale), sono state descritte dal legislatore in modo aderente alla realtà: l'attività di investigatori e magistrati è stata, così, agevolata nel dare attuazione a norme penali equilibrate quanto all'ambito di applicazione.

Rimanendo sul versante della repressione penale la legge, tuttavia, presenta una *lacuna* che certamente impedisce la piena realizzazione delle sue finalità e che, a suo tempo, era stata portata all'attenzione dei Ministri competenti e delle forze politiche dall'*Osservatorio agromafie* (fondazione – come è noto –

promossa da Coldiretti). Mancano, nella legge, disposizioni che incentivino le *denunce delle vittime* dei reati previsti. Queste ultime, all'evidenza, sono indotte a non ricorrere all'Autorità per far cessare le condotte illegali compiute ai loro danni dalla prospettiva della perdita del lavoro^[2] che verosimilmente seguirebbe alla denuncia dei responsabili (datore di lavoro ed eventuali *caporali*). L'Osservatorio agromafie aveva elaborato, al riguardo, una proposta articolata che, se fosse stata accolta dal legislatore, avrebbe garantito, con l'intervento del Prefetto, l'assunzione del lavoratore denunciante presso altra azienda, individuata nel rispetto di criteri predeterminati e sulla base di libere determinazioni degli imprenditori interessati^[3].

È, all'evidenza, illusorio pensare che fatti di rilevanza penale con forte radicamento in (almeno alcuni dei) territori del paese possano essere adeguatamente contrastati senza il contributo che solo dalle vittime dei reati può derivare al loro accertamento, salvo rendere le indagini molto più complesse e difficoltose. Inoltre, la disposizione proposta avrebbe contribuito a costruire condizioni concrete di favore per una affermazione della *legalità su vasta scala*: si sarebbe rotta quella situazione di *omertà necessitata*, tipica di ambienti e rapporti caratterizzati dall'approfittamento e dalla sopraffazione in danno di chi non ha pressoché alcuna possibilità di resistere; si sarebbe aperta la strada a possibili regolarizzazioni di lavoratori stranieri la cui attività potrebbe ri-

sultare utile allo sviluppo di altre imprese. Più in generale, ne sarebbe derivato un forte stimolo all'agire nel rispetto delle regole, al di là di quanto già oggi accade ad opera di imprese che, invece, debbono subire la concorrenza di chi sfrutta la mano d'opera per abbattere i propri costi di produzione^[4].

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, anche nelle forme aggravate descritte e sanzionate dall'art. 603-bis del codice penale, proprio per la loro ampia diffusione (non solo nella stagione estiva, come emerge da procedimenti penali in corso), costituiscono, pertanto, un vero e proprio *fenomeno criminoso*. L'esperienza di casi analoghi dimostra che *la repressione penale non basterà* a farlo cessare o, quanto meno, a ridurlo nelle caratteristiche quantitative e di gravità, se ad essa non si accompagneranno *interventi su altri piani*.

In proposito, occorre tener presente che la legge citata ha operato, a tal fine, scelte univoche, quali la costituzione della *Rete del lavoro agricolo di qualità*, della quale possono far parte imprese che non ricorrano al lavoro illegale e che, una volta inserite in essa, avrebbero accesso a benefici previdenziali. Se l'istituto ha avuto, a tutt'oggi, limitata applicazione, occorre porsi il problema della sua *convenienza* complessiva per i soggetti potenzialmente interessati, intervenendo dal lato dei presupposti per l'inserimento nella Rete, e/o dal lato della ampiezza dei vantaggi prospettati dal legislatore. Tra questi ultimi potrebbe ulteriormente annoverarsi – in



una sorta di *etichetta narrante* – la visibilità dell’inserimento dell’impresa nella citata Rete, in quanto circostanza indicativa di rispetto delle regole e di adesione a criteri di sostenibilità. In ogni caso, occorre domandarsi se, a tutt’oggi, si siano realizzate efficaci sinergie tra pubblica amministrazione e società civile nell’impegno di far conoscere i vantaggi che le imprese otterrebbero con l’inserimento nella Rete^[5].

Meritano, poi, di essere segnalati alcuni progetti, riconducibili ad articolazioni della società civile, accomunati dalla finalità di fare emergere il lavoro irregolare e clandestino (numero e identità dei lavoratori addetti), e il percorso della filiera agroalimentare, che dalla produzione arriva alla distribuzione al dettaglio. Tra questi, il progetto volto – tra l’altro – a sostenere i lavoratori stagionali in vari ambiti di loro diretto interesse (dal trasporto all’alloggio), da realizzarsi con la regia dell’ente locale e territoriale e il coinvolgimento delle associazioni datoriali e sindacali. Tra gli interventi previsti: l’accompagnamento all’insediamento abitativo (temporaneo) per i lavoratori stagionali in agricoltura; la realizzazione di progetti di rigenerazione urbana, con interventi innovativi di social housing in cui i servizi abitativi divengono parte integrante delle politiche sociali, nel quadro di una visione che considera complementari sicurezza, solidarietà, coesione sociale e lavoro; la valorizzazione dei borghi abbandonati che si trovano in molte aree del paese. Di tutto ciò fu data notizia anche sui media, ma la fase attuativa appare ancora lontana. L’Osservatorio agromafie e l’ANCI se ne fecero promotori già nel 2020. Seguirono difficoltà obiettive (es: pandemia) e impegni impegni rimasti senza seguito.

L’analisi delle iniziative che potrebbero concorrere a rendere più efficace il contrasto al caporalato ed allo sfruttamento lavorativo non può, infine, trascurare l’esigenza di far funzionare i già previsti strumenti che, al centro e in periferia, dovrebbero assicurare un monitoraggio continuo del fenomeno, anche in vista dell’adozione degli interventi più appropriati. Ci si riferisce al *Tavolo caporalato*, istituito nel 2018 presso il Ministero del Lavoro, ed alla Consulta per l’attuazione di un Protocollo di intesa, stipulato nel 2021 tra i Ministeri competenti (Interno, Lavoro e Politiche agricole) e l’ANCI. Poco si sa, per la verità, della loro operatività dopo la loro costituzione.

Insomma: c’è ancora tanto da lavorare se l’obiettivo è quello di sradicare definitivamente pratiche illegali diffuse che non giovano all’immagine del nostro paese. Se poi anche l’Europa ce lo chiedesse...^[6] ■



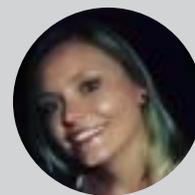
Note

- [1] La definizione è di don Luigi Ciotti.
- [2] Nei casi di soggetti presenti illegalmente sul territorio dello Stato opererebbero anche le procedure amministrative di espulsione e rimpatrio.
- [3] Il tema, per la sua complessità, si presta ad ulteriori approfondimenti, che potrebbero riguardare, in particolare, la tipologia del lavoro da svolgersi dopo la denuncia (presso aziende dello stesso settore merceologico oppure anche di altri; a tempo indeterminato, oppure stagionale).
- [4] Concorrenza sleale che si aggiunge al rapporto squilibrato tra imprenditore agricolo ed acquirente del suo prodotto, sovente soggetto economicamente più forte in quanto legato alla grande distribuzione, in grado di imporre alla sua controparte prezzi poco remunerativi.
- [5] Va sottolineato, senza tema di smentite, che l’impegno di Coldiretti per la migliore conoscenza della legge tra gli operatori economici del settore agricolo è stato forte.
- [6] Non sarà inutile, al riguardo, informare che non mancano progetti di direttiva europea, elaborati nell’ambito del mondo accademico e del volontariato: un altro terreno sul quale l’impegno sinergico della società civile e della politica potrebbe rivelarsi utile.

[*] Componente del Comitato scientifico della Fondazione Osservatorio agromafie.

Lavoro in agricoltura: la nuova normativa per il contrasto al lavoro nero ed allo sfruttamento

di Antonella Delle Donne [*]



I recenti fatti di cronaca riferiti alla morte di Satnam Singh, lavoratore agricolo, hanno riaperto i riflettori su un problema datato e irrisolto quale quello del caporalato e dello sfruttamento della manodopera prestata in condizione precarie senza il riconoscimento di alcun diritto.

Per caporalato si intende un sistema abusivo di reclutamento degli operai agricoli senza alcuna applicazione della legislazione in materia giuslavoristica.

La valutazione è di circa 400.000 lavoratori in tali condizioni, italiani e stranieri, in tutte le zone del Paese e a prescindere dallo specifico settore agricolo e dalla sua redditività. Il fenomeno, inoltre, risulta in costante aumento in base ad uno studio condotto negli ultimi anni con un valore di circa il 23%^[1].

La situazione, pertanto, risulta essere abbastanza preoccupante se si pensa che, secondo i dati ISTAT l'indicatore complessivo di irregolarità lavorativa è pari all'11,3%, ma sale al 23% nel settore agricolo e per il lavoro domestico raggiunge il 51,8%.

Per tentare di contenere la situazione, il legislatore è intervenuto con la legge n. 199 del 29 ottobre 2016 "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo" e, di recente, con la legge 12 luglio 2024, n. 101, di conversione, con modificazioni, del decreto legge 15 maggio 2024, n. 63, recante "Disposizioni urgenti per le imprese agricole, della pesca e dell'acquacoltura, nonché per le imprese di interesse strategico nazionale".

La legge n. 199 del 29 ottobre 2016 recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo"

La legge n. 199 del 29 ottobre 2016 denominata "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo" introduce importanti novità nella materia sia sul piano penale che di tutela dell'operaio agricolo.

In ambito penale riscrive l'art. 603 bis c.p. che punisce con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da euro 500 a euro 1.000 il reclutamento della manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento e con approfittamento dello stato di bisogno e l'utilizzo, l'assunzione o l'impiego di manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando dello stato di bisogno.

La disposizione, inoltre, specifica anche gli indici sintomatici di una condizione di lavoro non congrua alle norme di legge quali la reiterata corresponsione di retribuzione difforme dalla contrattazione collettiva, le molteplici violazioni della disciplina



giuslavoristica e delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza e situazioni alloggiative degradanti.

Sono previste anche delle aggravanti se il numero di lavoratori reclutati è superiore a tre, in ipotesi di minore età degli operai, per esposizione a grave pericolo tenuto conto delle mansioni e del luogo di lavoro.

L'intervento del 2016 assegna al fondo anti-tratta i proventi delle confische ordinate a seguito di condanna o patteggiamento per il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro. Tali risorse possono essere destinate anche all'indennizzo delle vittime del reato di caporalato.

La legge in esame innova la Rete del lavoro agricolo di qualità istituita presso l'INPS dall'art. 6 del decreto-legge n. 91 del 2014 introducendo nuovi requisiti per l'iscrizione delle aziende. È richiesta l'assenza di condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto e di sanzioni amministrative nell'ultimo triennio nonché il regolare versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi. Esse, inoltre, devono applicare i contratti collettivi nazionali stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative e non devono essere controllate o collegate a soggetti non in possesso dei requisiti indicati. Alla cabina di regia della Rete sono affidati, inoltre, nuovi compiti di monitoraggio dello sviluppo del mercato del lavoro agricolo.

Sempre nell'ambito della tutela dei lavoratori agricoli la legge n. 199 del 2016 introduce misure per la logistica e il supporto dei lavoratori stagionali e forme di collaborazione con la Rete di qualità.

Sul piano retributivo è stata introdotta la possibilità di richiedere un riallineamento se sono parti dell'accordo provinciale.

La legge 12 luglio 2024, n. 101, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 15 maggio 2024, n. 63 recante “Disposizioni urgenti per le imprese agricole, della pesca e dell’acquacoltura, nonché per le imprese di interesse strategico nazionale”

Il legislatore è intervenuto nuovamente sulla materia con legge 12 luglio 2024, n. 101, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 15 maggio 2024, n. 63 recante “Disposizioni urgenti per le imprese agricole, della pesca e dell’acquacoltura, nonché per le imprese di interesse strategico nazionale”.

Diversi gli aspetti presi in considerazione.

Riconosce il trattamento sostitutivo della retribuzione per le intemperie stagionali anche in caso di riduzione dell'attività lavorativa per la metà dell'orario giornaliero previsto dal contratto per il periodo compreso tra l'entrata in vigore della legge di conversione e il 31 dicembre 2024.

Dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2024 il medesimo trattamento è riservato agli operai agricoli a tempo indeterminato eventi oggettivamente non evitabili richiesti anche dalle imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini a cui non si applica il contributo addizionale se presentano domanda di integrazione salariale.

Estende la CIGS prevista nel 2024 per le aree di crisi industriale complessa alle imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa individuate con due decreti del MIMIT del





17 aprile 2023 e del 11 settembre 2023, corrispondenti alle aree di Melfi, Potenza e Rionero in Vulture.

Nell'ottica del contrasto del lavoro in nero rafforza i controlli sui percettori dell'assegno di inclusione con assunzione di nuove unità negli istituti di previdenza pubblica.

Presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è istituito il Sistema informativo per la lotta al caporalato nell'agricoltura quale strumento di condivisione delle informazioni tra amministrazioni centrali e regionali e per lo sviluppo di una strategia condivisa di lotta al caporalato. I medesimi fini sono perseguiti con la Banca dati degli appalti in agricoltura presso l'INPS con accesso al personale ispettivo dell'INL, del Comando dei Carabinieri per la tutela del lavoro, della Guardia di finanza e dell'INAIL.

Conclusioni

Dalla breve disamina della normativa summenzionata si evince il grande impegno del legislatore nella lotta al lavoro in nero e allo sfruttamento degli operai agricoli.

Il settore rientra in quello oggetto di legislazione cd di emergenza in quanto il legislatore cerca di innovare l'ambito con nuove previsioni e introducendo diversi istituti per combattere un fenomeno avvertito come socialmente pericoloso ed eversivo.

Rispettare i diritti dei lavoratori e le norme in materia di previdenza e sicurezza significa tutelare l'individuo e i suoi diritti inviolabili come prescritto dall'art. 2 Cost.

Molta strada è stata fatta con la modifica delle disposizioni penali in tema di caporalato, con l'intensificazione dei controlli da parte dell'Ispettorato, con la creazione di una banca dati condivisa per lo scambio di informazioni. Ancora molto, però, si può e si deve fare. Innanzitutto, sono necessarie iniziative per sensibilizzare alla cultura della sicurezza prodromiche alla concreta attuazione delle numerose leggi in materia.

De iure condendo si auspica l'introduzione di un testo unico di riordino dell'intera disciplina per creare una legislazione organica, coerente, facilmente comprensibile e attuabile più prontamente. ■

Note

^[1] Dati forniti da Camera dei Deputati. Temi dell'attività parlamentare - XVII legislatura.

[*] 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'autrice e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Lavoro “algoretico”

di Stefano Olivieri Pennesi [*]



Vogliamo introdurre questo articolo usando una locuzione che può apparire fantasiosa quanto ermeneutica, ovvero “Algoretico”, copyright del prof. padre Paolo Benanti. La coniazione di questo termine trae origine dall'accostamento di due parole che potrebbero sembrare antitetiche, ma vedremo che non lo sono: “algoritmo” ed “etico”.

Ora è bene porsi, da subito, un quesito, vale a dire: è possibile intraprendere uno sviluppo etico degli algoritmi? E per quale nuovo ambito dell'etica umana? Soprattutto nel settore informatico le “major tecnologiche” sempre più intravedono il bisogno di “accompagnare”, in contesti etici, le creazioni algoritmiche che supportano le nuove evoluzioni della AI – ovvero sia intelligenza artificiale.

Proviamo, quindi, a “perimetrare” il concetto di Intelligenza artificiale (AI). Potremmo azzardare una definizione per la quale concepirla come la disciplina che studia i sistemi informatici e algoritmici, capaci di svolgere compiti che normalmente e ordinariamente richiedono una specifica intelligenza di carattere umano, come apprendere, ragionare, decidere, comporre, ottimizzare e risolvere problemi.

Parimenti, cerchiamo di analizzare cosa sia un “sistema algoritmico”. Il termine “algoritmo” si riferisce ad un insieme di istruzioni/regole esatte riguardanti le azioni da intraprendere nella risoluzione di un problema predefinito. Un sistema algoritmico è un sistema composto da uno o più algoritmi utilizzati nell'ambito di un software per raccogliere e analizzare i dati, nonché per trarre conclusioni, come parte di un processo ideato per risolvere un problema predefinito.

I sistemi algoritmici vengono implementati in un numero crescente di ambiti e vengono utilizzati per prendere decisioni che hanno un profondo impatto sulla nostra vita. Comportano opportunità e rischi. Spetta a noi garantire che tali sistemi siano progettati a totale beneficio della società. Le libertà e i diritti individuali e collettivi che comprendono la vastità dei diritti umani dovrebbero essere rafforzati, non indeboliti, da sistemi algoritmici. I regolamenti volti a proteggere queste norme devono avere la loro esigibilità ed effettività.

Dobbiamo però anche ammettere che, quando si parla di AI - intelligenza artificiale e relativi algoritmi, non tutti hanno chiaro in mente di cosa si tratti. Ed è probabile che tale confusione derivi dai suoi numerosi utilizzi. A questo dobbiamo aggiungere che l'idea di affidarsi a nuove

tecnologie, non governate direttamente dall'uomo, produce evidentemente “inquietudine”.

Ad ogni modo la trasformazione digitale rappresenta un processo che coinvolge, dal di dentro e profondamente, le nostre società, obbligandoci ad un ripensamento delle conformazioni di vita.

È un fatto incontrovertibile che lo sviluppo dell'informatica, in epoca moderna, ha cambiato il nostro modo di rapportarci al mondo e con i nostri simili e questo è stato possibile grazie alla realizzazione di quegli artefatti tecnologici che prendono il nome, appunto, di algoritmi informatici. Il tutto considerando il contesto generale di radicale mutazione socioeconomica conseguente.

Dovremmo imparare ed iniziare a parlare di cosa sia l'etica dell'algoritmo e cosa significhi per tutti. Risulta quindi necessario rendersi conto che gli algoritmi informatici si stanno proiettando sempre più in concorrenza con decisioni prese dall'uomo, ma anche sull'uomo stesso. Ciò potrebbe aiutarci a superare una concezione meramente strumentale della funzione tecnica svolta dall'AI.

L'algoritmo informatico, invero, instillando nuovi valori e producendo cultura e innovazione, influenza le relazioni che l'uomo instaura, determinando, positivamente e negativamente, il modo di vivere dell'uomo, generando una nuova architettura di comportamenti e rispondendo agli stimoli che ne riceve. È giusto però indurre e condurre le nuove tecnologie a perseguire visioni “umanocentriche”.

È necessaria, quindi, una concreta e trasversale attività divulgativa, per rendere trasparenti e comprensibili i relativi processi decisionali: tecnici, sociali, economici e antropologici,

che agiscono sugli strumenti tecnologici in uso. Oggettivamente, però, non risulta affatto semplice comunicare la portata delle trasformazioni, sconvolgenti, prodotte oggi dall'impiego delle Intelligenze artificiali. In tal modo si può delineare e comprendere il presente, trovandosi pronti per il futuro.

Un passo in tal senso è stato mosso da uno dei maggiori esperti ed imprenditore del settore, Michele Laurelli, con il suo libro "Dialoghi con una intelligenza artificiale" (ed. Midnight, 2020), saggio di divulgazione scientifica, pensato per delineare con chiarezza il funzionamento delle AI e il loro impatto nel mondo quotidiano.

Eppure, restano ancora tanti dubbi sull'applicazione dell'AI, soprattutto rispetto al potenziale impatto sul lavoro umano "... sta trasformando il modo in cui le aziende operano, decidono e innovano. In questo scenario, la formazione dei manager diventa cruciale per garantire che le aziende non solo sopravvivano, ma prosperino".

Torniamo a citare il Padre francescano Paolo Benanti, tra i massimi esperti mondiali sull'Artificial Intelligence (AI) e per questo nominato dal segretario generale dell'ONU Nazioni Unite, Antonio Guterres, a far parte del comitato internazionale di esperti in tale ambito, (unico italiano). Come pure nominato dal governo italiano presidente della Commissione algoritmi e AI per l'informazione. Padre Benanti, è anche consigliere di Papa Francesco, in materia di etica, bioetica ed etica delle tecnologie. Alcuni suoi studi si sono indirizzati sulla gestione dell'innovazione: internet e l'impatto del Digital Age, le biotecnologie per il miglioramento umano e la biosicurezza, le neuroscienze e le neurotecnologie. Emblematiche risultano essere alcune sue affermazioni:

"L'intelligenza artificiale sarebbe più umana se sapesse dubitare". Con una avvertenza, ossia: "... che non è possibile sviluppare un'intelligenza artificiale con un senso etico intrinseco perché l'intelligenza artificiale non è una soggettività, è una macchina che risponde ad alcuni criteri".

"... abbiamo bisogno di mettere dei 'guardrail etici' all'AI... perché la macchina non vada fuori strada. Quindi l'etica è sempre in mano all'umano. Solo che questa volta deve essere compresa non da un altro essere umano, ma da un algoritmo, ecco il termine algoretica".

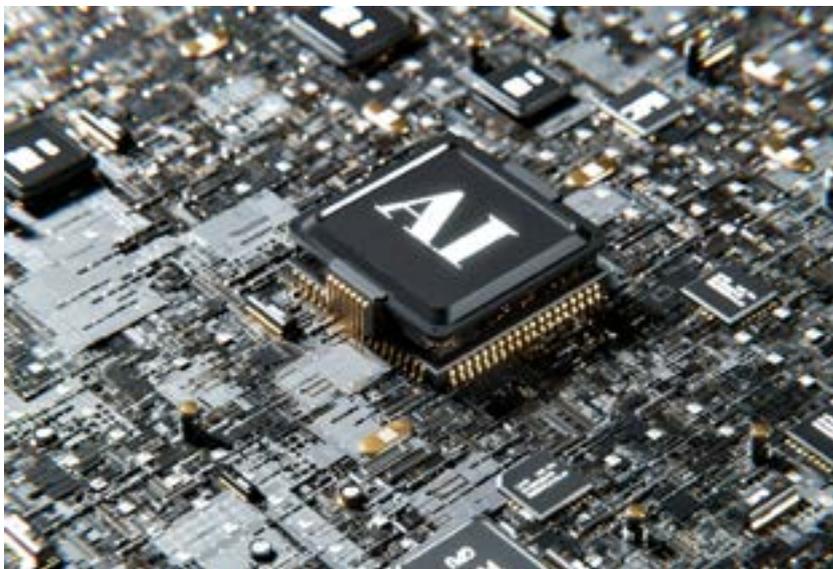
E ancora: *"Nonostante quello che alcuni film di fantascienza possano farci pensare, la coscienza non è qualcosa che appartiene alla macchina. Quindi la vera posta in gioco che riguarda l'AI, cioè la scelta dei fini adeguati, deve e può essere solo in mano all'uomo".*

"... Rivoluzione prodotta dall'AI è un termine esagerato e abusato... Si tratta dell'evoluzione di un processo antico quanto è antica l'industrializzazione con la quale è arrivata l'automazione del lavoro che ha subito varie fasi. La prima è stata con la sostituzione del lavoro muscolare con le macchine, oggi vogliamo sostituire la capacità decisionale"... Ecco, quindi, che abbiamo trovato una macchina che adegua i mezzi al fine che gli viene comunicato. È questa la situazione in cui ci troviamo quando guardiamo all'AI. Essa è un modo di progettare l'automazione per cui la macchina si adegua alle varie circostanze per ottenere il fine per la quale è stata programmata".

Non è un caso che l'autorità morale quale è il Santo Padre, come una autorità politica transnazionale l'Unione Europea, ma anche importanti fondazioni, e sindacati, hanno introdotto il concetto di "Algorules" o più semplicemente Algo-Regole, quali precetti per la progettazione di sistemi algoritmici.

Si è generato, in conseguenza, un confronto sul piano morale, anticipando quello giuridico ed economico, al fine di promuovere un'"etica degli algoritmi", per supportare le decisioni del Legislatore, e per definire dei confini per la raccolta del dato e la sua elaborazione robotizzata finale.

Si può portare, ora, come esempio concreto, l'iniziativa adottata da Google di impedire a una società attiva nel prestito al consumo, di sviluppare un algoritmo per "analizzare", sulla piatta-



forma cloud dello stesso motore di ricerca, i volti degli utenti presenti online, esaminandone le emozioni, osservando le espressioni, i movimenti facciali e le reazioni corporee, deducendo, di conseguenza, il profilo di solvibilità. Questa è la rappresentazione plastica di come si può intervenire, con importanti considerazioni e valutazioni, anche di carattere etico, in tale contesto.

Altro esempio da menzionare può essere la class action avviata negli USA, nei confronti della startup “Anthropic”, attiva nel campo dell’intelligenza artificiale e al contempo azienda finanziata da Amazon. Questa avrebbe creato un business multimiliardario saccheggiando centinaia di migliaia di libri protetti da copyright”. La stessa sarebbe stata, appunto, denunciata per violazione dei diritti d’autore da un gruppo di creativi, per aver utilizzato delle loro opere senza il loro consenso, al fine di “addestrare” la AI generativa, chatbot Claude, con una sorta di “furto di contenuti”. Tale chatbot raccoglie e modifica libri, degli autori più disparati, similmente a quanto viene già fatto da OpenAI, per integrare i contenuti di famose riviste, come Vogue e The New Yorker, in ChatGPT e SearchGPT, che sono strumenti dell’AI impiegati per ottenere risposte, trovare ispirazioni, aiutare con la scrittura, l’apprendimento, il brainstorming, creare pagine web, progettare giochi, inventare storie, organizzare viaggi e altro ancora.

Il Professore Vincenzo Pacillo dell’Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, in un suo articolo pubblicato nel 2023 sulla rivista *Scienza e digitale*, afferma che: *“L’Intelligenza artificiale è influenzata dalla cultura e dai valori di chi la sviluppa, così come la selezione dei dati, la definizione degli obiettivi e le decisioni relative alla progettazione e all’implementazione degli algoritmi, sono frutto di decisioni prese da esseri umani. Ciò significa che il procedimento può essere condizionato da pregiudizi, stereotipi culturali, discriminazioni. Come utenti è bene saperlo...”*.

“... Ciò significa che l’Intelligenza artificiale può essere condizionata da pregiudizi e stereotipi culturali, come il razzismo, il sessismo e altre forme di discriminazione. Per evitare che ciò accada, è necessario adottare un approccio etico e sensibile alla diversità nella progettazione e nell’implementazione dei sistemi AI. Inoltre, la mancanza di forme di tutele specifiche verso i soggetti vulnerabili, ed in particolare i minori, rende la questione particolarmente delicata sotto il profilo del “safeguarding” (misure volte a proteggere la salute, il benessere e i diritti umani delle persone), oggi considerato via maestra per evitare ogni forma di abuso”.

“... Uno dei più gravi rischi connessi a ChatGPT e a qualunque forma di linguaggio fondato sull’AI è quello di costruire etero narrazioni false e fuorvianti, che possono avere gravi conseguenze sotto il profilo delle relazioni personali. In mancanza di un controllo effettivo sul trattamento e sulla correttezza dei dati di addestramento, così come di norme etiche chiare, capaci di evitare ogni forma di discriminazione, il rischio principale dei modelli di linguaggio fondati sull’Intelligenza artificiale è quello di creare gravi pericoli per il rispetto dell’identità personale”.

Gli algoritmi e l’intelligenza artificiale sono termini che lasciati all’immaginario collettivo possono indurci ad iperbole incontrollate ed incontrollabili e per questo distanti dalla realtà, o per meglio dire una realtà tecnologica difficile da comprendere e declinare per la collettività dei non addetti ai lavori. Potremmo quindi semplicisticamente limitarci ad individuarne tre componenti.

Il primo è il comune algoritmo, composto da variabili di input e codici sorgenti.

Il secondo elemento, più sofisticato, comunemente definito intelligenza artificiale. Si sostanzia nello sviluppo dell’apprendimento automatico prevedendo una fase di formazione/apprendistato, da cui scaturisce una modifica interattiva dell’algoritmo. Citando il campo medico è possibile fare molti esempi, nelle varie specializzazioni: oncologia, cardiologia, ortopedia, oftalmologia, epatologia: alimentati con una ragguardevole banca dati (immagini radiografiche, esami clinici, risultanze di terapie farmacologiche, ecc. gli “algoritmi”, per così dire “addestrati”, possono aiutare ad individuare patologie, condurci a conseguenti diagnosi e susseguenti percorsi di cura.

Il terzo elemento, quello forse maggiormente predittivo e ad impatto emotivo, per le evoluzioni future, potrebbe essere definito come “intelligenza artificiale evoluta”, che potrebbe accompagnarci ad una macchina con facoltà cognitive simili ad un essere umano, per questo molto più potente. Potrebbe persino svilupparsi transitando in ambiti emozionali, ma questo forse fantasticando su evoluzioni futuristiche e proprio per questo altamente rischiose, almeno a parere di chi scrive, anche se nulla sembrerebbe impossibile.

Impatto della tecnologia sul mondo del lavoro...

Partiamo dal considerare che si sta assistendo, ormai, all’incessante avanzata dell’AI che sta plasmando il futuro lavorativo in modo più

rapido e profondo di quanto è possibile immaginare.

Evidentemente, il mondo del lavoro risulta fortemente interessato e influenzato da questi radicali cambiamenti tecnologici, altrettanto di quanto lo fu la prima e seconda rivoluzione industriale negli ultimi due secoli della nostra storia.

Pensiamo, ad esempio, ad una Intelligenza artificiale “interattiva”, nell’ambito del mercato del lavoro, capace di individuare l’offerta di lavoro giusta da poter far incontrare con una determinata domanda di occupazione. L’AI potrebbe anche indirizzare, chi è alla ricerca di lavoro, verso percorsi e cicli formativi e di riqualificazione (upskilling, reskilling) e valutare anche la fondatezza di eventuali rifiuti di offerte di lavoro, incidendo, quindi, sull’adeguatezza dell’offerta rispetto la domanda.

In modo radicale, in Europa, negli USA, in Cina, Giappone, India, ma direi in tutto il mondo, l’universo lavorativo sta muovendo passi fondamentali con il ricorso alla AI, dove però si assiste ad un uso, ritengo, troppo spesso acritico ma anche disordinato dell’intelligenza artificiale, in ambito professionale e non solo, questo avviene, soprattutto, rispetto al possibile impatto sul lavoro umano. Vediamo trasformare il modo in cui le aziende decidono, innovano e operano. Per questa ragione, la formazione trasversale dei manager diventa fondamentale per garantire la crescita sostenibile delle imprese.

In molti casi, l’algoritmo supporta l’uomo. Esso è foriero di risvolti alquanto positivi: alleggerendo il carico e svolgendo meglio il lavoro. Ma, in altre ipotesi, l’algoritmo viene a contrapporsi alle funzioni del lavoratore. Evidentemente i lavoratori potrebbero essere sottoposti a un’intelligenza artificiale che, nel contesto di un’organizzazione scientifica del lavoro, altamente sviluppata, guiderà il lavoro. Pertanto, gli esseri umani, in gran parte, potrebbero diventare dei semplici esecutori.

Con ciò si potrebbe anche verificare che il lavoratore verrebbe ad essere “controllato massivamente”. D’altra parte, l’algoritmo potrebbe concepirsi alla stregua e in sostituzione del datore di lavoro, nella gestione della forza lavoro e delle risorse umane, per tutte le fasi del rapporto di lavoro. L’algoritmo, in questo caso, potrebbe arrivare ad assoggettare costantemente il lavoratore.

L’intelligenza artificiale, di contro, applicata a compiti routinari, monotoni e ripetitivi è una prospettiva che potrebbe essere gradita ad ogni lavoratore. Conseguentemente, le condizioni di lavoro migliorerebbero, liberando più tempo per la propria esistenza, altra. L’AI, altresì, consentirebbe anche un lavoro più efficiente e ottimizzato, con riduzione dei costi per i consumatori e al contempo della spesa pubblica da parte della PA.

Nel settore sanitario, in particolare, si stanno osservando i crescenti impieghi della AI e segnatamente per la prevenzione, i processi diagnostici, le cure, l’ambito didattico e di studio specialistico, la telemedicina, ma sempre più di frequente anche nella ricerca medica avanzata, quella farmacologica e nel contesto di ricerca sui vaccini.

Più in generale si intravede un percorso che ci porta ad ipotizzare che i mestieri si evolveranno grazie all’influenza del progresso tecnico, come per altro già avvenuto nella moderna storia umana con le già richiamate rivoluzioni industriali. Esistono conseguentemente concreti timori legati ad una questione sociale. Plausibilmente i lavori si modificheranno, e in altri casi alcuni di essi scompariranno, ma molti altri verranno creati. In termini quantitativi, forse, le numerosità non si eguaglieranno, ma presumibilmente la qualificazione richiesta per occupare i posti di lavoro creativi e ad alto valore aggiunto, sempre più di natura tecnologica, richiederà un diverso orientamento alla ricerca e diffusione di skill sia specialistiche che trasversali, quelle definite soft. E questo credo rappresenti un elemento maggiormente qualificante e di indubbio valore per una nuova classe di lavoratori del futuro.



A questo punto ritengo utile introdurre uno spazio di riflessione, ovvero, se la contrattazione collettiva (con l'impegno delle OO.SS. e datoriali) possa avere un ruolo attivo e cruciale nel concordare regole, in ambito tecnologico e di impiego della AI nella gestione delle imprese e della PA, dal punto di vista organizzativo e nell'utilizzo delle risorse umane, come anche per le conseguenti ricadute sulla fattualità e corretta osservanza della regolarità dei rapporti lavorativi, anche rispetto alle peculiarità delle aziende e amministrazioni, iniziando dal sistema dei "controlli a distanza", della "privacy", della "dignità e sicurezza del lavoro". Ciò al fine di regolare la subordinazione rispetto la gestione algoritmica, e per prevenire eventuali abusi o illeciti contrattuali e lavoristici.

In una parola cercare di "contrattualizzare elementi della trasformazione digitale". Con ciò arrivare a negoziare l'uso delle tecnologie sui posti di lavoro, come sulle decisioni organizzative datoriali, di stabilire regole, di istituire tutele e diritti iniziando dal lavoro subordinato, nonché la portabilità e apprezzamento del rating personale dei soggetti autonomi che lavorano. Un mantra potrebbe essere considerare le persone, dietro ogni algoritmo, in quanto potrebbe accadere di assistere alla "deumanizzazione" delle persone e contemporanea "umanizzazione" delle macchine, portando a profondi traumi umani, sconfinando in una sorta di "deregolamentazione" estrema, del mercato del lavoro.

Ricadute sociali...

Numerosi scienziati indagano e si interrogano su quali strumenti potranno essere sviluppati ed attivati per ostacolare l'AI rispetto alla eventualità che essa possa incidere gravemente, sollecitando e conducendo la società futura ad un impoverimento sociale della popolazione e del lavoro. I timori maggiori, ovviamente, si concentrano su come potrebbe essere influenzata la percezione del lavoro e della fruizione dei mezzi di comunicazione da parte di importanti fasce della popolazione considerata "attiva".

Si sta assistendo ad una crescente "inquietudine" per i possibili effetti reali della AI sulla vita delle persone, come sulle loro condizioni di lavoro. Anche se questo viene osservato sulle fasce più anziane della popolazione, iniziando dai cosiddetti "Boomers". Di contro meno impattanti, sono questi condizionamenti rispetto alle "coorti" dei così chiamati "Millennials" e quelli della generazione "Z", e a seguire anche gli ultimi nati denominati generazione "Alpha"

o più modernamente "Screenagers", coloro che vivranno sulla propria pelle i grandi temi del futuro, ovvero, quelli del cambiamento climatico e tecnologico.

Probabilmente esiste una concreta possibilità che le nostre società ed economie vengano radicalmente influenzate e modificate. Questo in virtù che l'AI e la robotica possano divenire veicoli per promuovere nuovi mezzi e processi per consentire a pochi individui, o una ristretta élite, come anche organizzazioni o società multinazionali, di incombere e controllare moltitudini di uomini e lavoratori.

Lo stesso magnate della tecnologia Elon Musk, ha affermato, di recente, che l'AI rappresenta il più grande rischio cui la nostra modernità storica si trova a dover affrontare. In particolare, è opportuno evidenziare la vastità di rischi per possibili conflitti scatenati da valutazioni predittive algoritmiche della AI. Come anche di un disastro occupazionale dovuto a decisioni basate soltanto sulle elaborazioni acritiche dell'intelligenza artificiale.

"Per affrontare questo rischio, è necessario promuovere una transizione giusta e inclusiva verso un mercato del lavoro digitale, che valorizzi le capacità umane complementari a quelle della AI, come la creatività, l'empatia, la comunicazione e la collaborazione. Inoltre, è necessario garantire una formazione continua e un aggiornamento delle competenze dei lavoratori, per consentire loro di adattarsi ai cambiamenti tecnologici e di cogliere le nuove opportunità professionali".

Per quanto sopra anticipato, l'uso dell'Intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, come negli ambiti sociali, giuridici, economici, antropologici, pone inevitabilmente delle sfide di natura etica, che riguardano la privacy, la trasparenza, la giustizia, la sicurezza, l'equità e la responsabilità dei processi e dei risultati dell'AI.

La **privacy** si riferisce al principio di rispettare la riservatezza delle informazioni personali o sensibili delle persone. L'IA può violare la privacy dei lavoratori se non è ben regolamentata. Ad esempio, l'AI può raccogliere, elaborare o condividere i dati dei lavoratori, senza il loro consenso o conoscenza. L'AI può utilizzare i dati dei lavoratori per scopi altri, da quelli per cui sono stati raccolti.

La **trasparenza** è l'aspetto che riguarda la comprensibilità dell'AI, soprattutto quando influenza la vita e i diritti delle persone. Per esempio, se un algoritmo decide di assumere o licenziare un lavoratore, o di assegnargli un compito o una retribuzione, è importante che il

lavoratore possa capire come e perché è stata presa quella decisione.

La **giustizia** è l'ambito che riguarda implicazioni sociali ed economiche dell'AI sul mondo del lavoro. L'AI può portare benefici alla produttività, alla qualità, alla sicurezza e alla creatività del lavoro, ma anche rischi di disoccupazione, precarietà, obsolescenza delle competenze e riduzione delle opportunità di lavoro. Per questo è importante sapere quanto l'AI influisca nel sostituire o coadiuvare il lavoratore.

La **sicurezza** si riferisce al principio di proteggere le persone da pericoli o danni fisici e psicologici. L'AI può causare incidenti o danni se non è affidabile e controllata. Si possono verificare malfunzionamenti o hackeraggi, con conseguenze sulla salute e la sicurezza dei lavoratori. L'AI può anche aumentare lo stress o l'ansia dei lavoratori, se non è adeguatamente progettata o integrata nel contesto lavorativo, ad esempio, imponendo ritmi di lavoro troppo elevati, riducendo il benessere psicofisico dei lavoratori.

L'**equità** si riferisce al principio di trattare le persone in modo giusto e imparziale, senza discriminazioni o clientelismi. L'AI può creare disparità tra i lavoratori in base alle loro capacità, esperienza. Ad esempio, l'AI può rendere alcuni lavori più ambiti e remunerati di altri, creando una divisione tra i lavoratori qualificati e non qualificati. L'AI può accentuare le disuguaglianze sociali ed economiche tra i lavoratori, l'AI può anche discriminare i lavoratori in base al loro genere, età, razza o religione.

La **responsabilità** è l'aspetto che riguarda l'ambito legale e morale degli attori coinvolti nello sviluppo e nell'uso dell'AI nel mondo del lavoro. Su chi è responsabile delle decisioni e delle azioni dell'AI e sui criteri adottati. Come si possono prevenire eventuali danni causati dall'AI.

Una domanda dovrebbe interrogarci tutti, come afferma padre Benanti, nell'epoca della AI algoritmica... e dei cosiddetti "sistemi sapienti" e perché siamo chiamati a ritrovare il fondamento del nostro vivere sociale, ossia...:

"come può l'uomo mantenere la propria primazia rispetto un futuro condizionato dalle macchine?" Ciò innesca una considerazione su cosa rappresenti l'identità umana, in quanto è evidente che una macchina, che può controllare e influire sulle

decisioni umane, ci mette in crisi, ci pone la questione di quali decisioni debbano assolutamente rimanere in mano ad un essere umano e quali possano essere surrogate da una macchina. Ora che la macchina è in grado di prendere decisioni mediche, o che potrebbe fungere da giudice, ora che la macchina potrebbe interagire sulla vita delle persone, ci chiediamo: "Che differenza c'è tra una scelta compiuta da un medico umano e quella compiuta da un algoritmo? Che differenza c'è tra le scelte di un giudice e quelle di un algoritmo?"

Conclusioni

A questo punto tentiamo di invocare un ragionamento oggettivo sulle differenze tra AI e mente umana. Declinando il pensiero di padre Paolo Benanti. La prima è rappresentata dal fatto che le macchine dotate di intelligenza artificiale lavorano su dati e numeri, mentre la persona che fa delle "scelte etiche" lavora su dei "valori" che non sono numerici. Quindi il tema dei temi è come si intenderà conciliare valori ed elementi algoritmici, con quello che rimane nelle nostre società, quali valori etici. E allora non si può fare a meno di scrivere, nella storia del pensiero umano moderno, un nuovo grande capitolo dell'etica, che possiamo chiamare "Algogetica". Domandiamoci anche cosa dovrebbe rappresentare l'Algogetica premettendo che l'AI algoritmica e le macchine non sono "qualcuno" ma "qualcosa". Benanti ha già coniato un "concetto" assolutamente condivisibile su cosa sia Algogetica, già precedentemente definita quale "guardrail" etico.

Inoltre, non essendo plausibile dotare l'AI di capacità di giudizio, cosa oggettivamente im-



possibile, e nemmeno affidarci esclusivamente a questa sorta di guardrail etici, risulta importante creare una dimensione di “critica sociale” per la quale sia possibile chiederci cosa eseguano gli algoritmi e che funzione rilevante abbiano. Dobbiamo vigilare affinché gli algoritmi non siano liberi di darci o negarci il libero accesso ad alcune aree definite della nostra vita.

Possiamo anche supportarci, per capire meglio il contesto di riferimento, con un accostamento, come afferma sempre Benanti, tra gli algoritmi e i farmaci che vengono prescritti da medici: cioè, poter disporre di una sorta di “bugiardino”, per rendere facilmente conoscibili gli “effetti benefici” ma anche quelli “collaterali”.

È possibile e giusto, quindi, pretendere che anche gli algoritmi, come i medicinali, vedano dichiararsi sia gli effetti positivi che quelli negativi. Questo è un bisogno non più relegabile alla sola etica, ma servono, altresì, principi che siano oltremodo cogenti, e provengano dai governi, dalle autorità politiche, e dalle élite economiche e sociali in quanto, lasciare ad un limbo di autocrazia, gli addetti ai lavori e i costruttori tecnologici, di produrre e ideare Intelligenze artificiali e algoritmiche, potrebbe ledere i presidi delle nostre democrazie. Per citarne uno, quello dell’uguaglianza delle persone e dei diritti che sono stabiliti per legge e non arbitrariamente assegnati da soggetti terzi, umani o non.

Dal punto di vista strettamente tecnico, l’ostacolo alla comprensibilità dell’algoritmo risiede nella sua stessa natura che è il frutto di astrazioni matematiche su una base dati. Una seconda questione attiene a ciò che diventa intelligenza artificiale, superando i protocolli di progettazione, ideati dai programmatori, senza immaginare tutte le circostanze in cui la macchina si poteva trovare e decidere su risposte da dare. Adesso la macchina si “adatta” e si “istruisce”, in funzione dei dati introdotti e questo fa saltare ogni costruzione logica.

Circa le pensabili trasformazioni sociali, che possono assumere una portata enorme, è possibile effettivamente introdurre dei meccanismi, delle modalità, dei luoghi in cui queste dinamiche possano essere discusse collettivamente, e le scelte possano essere consequenziali a questa discussione, in una sorta di Polis, o piazza ideale di pensiero, dove le diverse competenze si confrontano su quello che accade. Si tratta di creare refrain quali nuovi “caffè letterari”, per dirla romanticamente, in cui le diverse competenze possano raffrontarsi, sulle pluralità e le problematicità connesse a questa evoluzione tecnica e tecnologica inarrestabile e crescente

che deve riguardare, inevitabilmente, anche le Pubbliche Amministrazioni delle varie nazioni, a livello globale.

Lo stesso Presidente Aran, Antonio Naddeo, afferma che: “... *l’uso dell’IA in Italia nella Pubblica Amministrazione, sta crescendo, ma c’è ancora molta strada da fare per integrare efficacemente queste tecnologie nella gestione pubblica...*”. Sempre Naddeo offre una dettagliata analisi dell’impatto dell’intelligenza artificiale sul lavoro pubblico in Italia, evidenziando i potenziali effetti di complementarità e sostituzione tra le mansioni svolte dai lavoratori e quelle eseguibili dall’AI.

Si afferma in un recente rapporto illustrato nell’ultimo FPA 2024 con un dato emerso, che: soltanto il 12% dei dipendenti pubblici, impiegati principalmente in ruoli meno specializzati e con compiti ripetitivi, è a rischio di sostituzione. In sintesi, rischiano di perdere il posto di lavoro. Ma può considerarsi un’ipotesi concreta? Probabilmente No.

La paura che l’intelligenza artificiale possa “rubare” il lavoro nella pubblica amministrazione è alquanto infondata. Al contrario delle imprese private, dove le trasformazioni tecnologiche possono effettivamente portare a tagli di personale, la nostra pubblica amministrazione, oggi, è strutturata in modo da proteggere i lavoratori da tali impatti drastici. Unico strumento praticabile, nella PA, potrebbe essere quello di fare ricorso ad un turn over parziale, per ridurre, surrettiziamente, la forza lavoro da impiegare.

Per concludere, l’Intelligenza artificiale può definirsi una tecnologia con vasti potenziali per il progresso dell’umanità, ma che richiede, senza dubbio, una regolamentazione etica e prescrittiva garantendone un uso ragionevole. È il mondo del lavoro, in particolare che deve affrontare le sfide poste dall’AI con una visione strategica e partecipata, con il massimo di coinvolgimento tra: datori di lavoro, lavoratori, sindacati, pubblica amministrazione, organizzazioni transazionali, associazioni, fondazioni, comunità scientifiche. Questo per andare, speditamente, verso una società digitale equa e sostenibile. ■

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.

Il nuovo regolamento europeo sull'uso dell'intelligenza artificiale tra limiti e deroghe

Problemi di profilazione e sistemi di identificazione biometrica: alcune considerazioni

di Marco Biagiotti [*]



Il 12 luglio scorso è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il "Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (regolamento sull'intelligenza artificiale)"^[1]. Così, a meno di quattro mesi di distanza dall'approvazione del Parlamento UE e a meno di due mesi dall'approvazione del Consiglio UE, entra in vigore il c.d. AI Act, cioè il complesso di regole e disposizioni – parte integrante dell'agenda digitale europea - relative all'utilizzo dell'intelligenza artificiale in Europa.

Sebbene già durante il lungo iter di gestazione e approvazione la pubblicistica corrente e quella di settore abbiano dedicato a questo provvedimento legislativo un'ampia messe di studi, analisi e approfondimenti, forse si avverte ancora la mancanza di uno sguardo di più ampio respiro che riesca a dare conto simultaneamente di tutta la massa di innovazioni che esso introduce, a livello globale, in materia di sviluppo, immissione sul mercato e utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale, sia da parte di soggetti pubblici che privati. D'altronde, come spesso avviene per i documenti di fonte comunitaria, si tratta di un testo complesso e di non facile lettura con i suoi 180 "considerando", 113 articoli e 13 allegati. Peraltro, le nuove norme si applicheranno in tutti gli aspetti solo 24 mesi dopo la loro entrata in vigore, cioè ad agosto 2026, anche se per alcune specifiche parti (pratiche proibite, codici di condotta, norme di governance) sono previste scadenze più ravvicinate, mentre per altre (sistemi ad alto rischio) l'applicazione è posticipata di ulteriori 12 mesi^[2]. Non è ovviamente questa la sede per addentrarsi in una disamina particolareggiata di tutte le disposizioni contenute nel Regolamento; ci si limiterà quindi a tentare di metterne in luce alcuni caratteri salienti che possano favorire una migliore comprensione dello spirito che lo sottende, con particolare riferimento al tentativo di regolamentare taluni aspetti dell'impiego dell'intelligenza artificiale concernenti i sistemi di profilazione e di identificazione (i quali, non incidentalmente, implicano ricadute importanti anche in materia di controllo e sorveglianza negli ambiti lavorativi), corredati da qualche riflessione sulle criticità che la loro attuazione inevitabilmente comporta.

Sin dalle considerazioni preliminari il Regolamento definisce un quadro abbastanza preciso di cosa si deve intendere per intelligenza artificiale nell'ottica regolatoria europea. Essa consiste in una "famiglia di tecnologie in rapida evoluzione che contribuisce al conseguimento di un'ampia gamma di benefici a livello economico, ambientale e sociale nell'intero spettro delle attività industriali e sociali." L'uso dell'IA può quindi "fornire vantaggi competitivi fondamentali alle imprese e condurre a risultati vantaggiosi sul piano sociale e ambientale, ad esempio in materia di assistenza sanitaria, agricoltura, sicurezza alimentare, istruzione e formazione, media, sport, cultura, gestione delle infrastrutture, energia, trasporti e logistica, servizi pubblici, sicurezza, giustizia, efficienza dal punto di vista energetico e delle risorse, monitoraggio ambientale, conservazione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi, mitigazione dei cambiamenti climatici e adattamento ad essi"^[3]. Il conseguimento di tali vantaggi, tuttavia, è possibile solo adottando consapevolmente l'IA secondo un principio di tecnologia antropocentrica che funga da "strumento per le persone, con il fine ultimo di migliorare il benessere degli esseri umani"^[4]. Il legislatore europeo sembra comunque avere ben presente che si tratta di una materia estremamente fluida ed in continua evoluzione, stante la velocità degli sviluppi tecnologici in atto e la pervasività della loro diffusione nei settori più disparati dell'economia e della società. La preoccupazione, in questa fase, appare soprattutto quella di fissare una serie di punti di riferimento comuni a tutti gli Stati dell'Unione per guidare in maniera coerente ed omogenea la circolazione dell'IA secondo criteri di affidabilità, sicurezza e rispetto di taluni diritti fondamentali. In tale chiave, ap-

pare altresì trasparente l'intento di agevolare lo sviluppo e la diffusione dei sistemi di IA in tutto lo spazio comunitario proprio grazie all'adozione di regole comuni capaci di scongiurare il rischio di frammentazioni normative e regolamentari derivanti dall'iniziativa dei singoli Stati^[5]. Peraltro, la logica che ispira questo Regolamento comunitario non sembra tanto quella di produrre una lista di regole coercitive e limitanti, ma, al contrario, di fluidificare la crescita e la diffusione dell'IA predisponendo – se è consentita la metafora – corridoi ad alta velocità attraverso i quali un processo di trasformazione tecnologica chiaramente percepito come incombente e del tutto irreversibile potrà innervare in modo efficace il tessuto profondo del sistema economico e produttivo europeo.

Con riferimento all'ambito di applicazione, l'art. 2 definisce una lunga lista di soggetti pubblici e privati tenuti a rispettare i nuovi parametri di utilizzo dell'IA, il cui scopo (definito nell'art. 1) è quello di *“migliorare il funzionamento del mercato interno e promuovere la diffusione di un'intelligenza artificiale (IA) antropocentrica e affidabile, garantendo nel contempo un livello elevato di protezione della salute, della sicurezza e dei diritti fondamentali sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, compresi la democrazia, lo Stato di diritto e la protezione dell'ambiente, contro gli effetti nocivi dei sistemi di IA nell'Unione, e promuovendo l'innovazione.”* Tuttavia, sempre nell'articolo 2, paragrafi 3 e seguenti, è elencata anche una serie di altri soggetti pubblici e privati che ne sono esentati e sui quali vale forse la pena di soffermarsi. Preliminarmente, corre l'obbligo di sottolineare che il Regolamento non ha valore giuridico al di fuori dell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, il che induce a riflettere sulla pur ovvia considerazione che in qualunque contesto non coperto dalla disciplina comunitaria lo sviluppo e l'utilizzo dei sistemi di IA, per quanto in contrasto con i principi definiti nel Regolamento stesso, continueranno a schivare gli effetti regolatori.

Ma diverse eccezioni importanti all'applicazione della nuova disciplina si riferiscono allo stesso ambito UE, a cominciare dai sistemi di IA *“se e nella misura in cui sono immessi sul mercato, messi in servizio o utilizzati con o senza modifiche esclusivamente per scopi militari, di difesa o*

di sicurezza nazionale, indipendentemente dal tipo di entità che svolge tali attività.” Inoltre, il passaggio successivo del medesimo paragrafo 3 chiarisce che il nuovo Regolamento non si applica ai sistemi di IA che, pur non essendo “immessi sul mercato o messi in servizio nell'Unione”, generino tuttavia “output” utilizzati nell'Unione *“esclusivamente per scopi militari, di difesa o di sicurezza nazionale, indipendentemente dal tipo di entità che svolge tali attività”*. Non rileva qui allargare la discussione abbozzando un censimento delle varie “entità” che utilizzano sistemi di IA nel territorio dell'Unione per finalità militari, di difesa o di sicurezza nazionale. Quello che interessa evidenziare è l'ampiezza del campo di non-applicazione del Regolamento, i cui fondamenti etico-giuridici disvelano la loro reale forza solo all'esito di una netta selezione delle condizioni generative dei diversi sistemi di IA utilizzati nell'ambito comunitario. In tale ottica va inquadrata, riteniamo, anche l'ulteriore eccezione di applicabilità individuata dal comma 4 dell'art. 2, concernente le “autorità pubbliche di un paese terzo” e le “organizzazioni internazionali” che utilizzano sistemi di IA nel quadro della cooperazione o di accordi internazionali per la cooperazione delle autorità di contrasto e giudiziarie, *“a condizione che tale paese terzo o organizzazione internazionale fornisca garanzie adeguate per quanto riguarda la protezione dei diritti e delle libertà fondamentali delle persone”*.

Di più, la non applicazione del Regolamento riguarda anche i *“sistemi di IA o modelli di IA [...] specificamente sviluppati e messi in servizio al solo scopo di ricerca e sviluppo scientifici”*, con il che si adombra un territorio dai contorni alquanto sfumati e all'interno del quale risulta teoricamente collocabile una gamma vastissima di attività pubbliche e private. Seguendo la



stessa falsariga, il nuovo Regolamento non si applica inoltre *“alle attività di ricerca, prova o sviluppo relative a sistemi di IA o modelli di IA prima della loro immissione sul mercato o messa in servizio”*, non si applica agli *“obblighi dei deployer^[6] che sono persone fisiche che utilizzano sistemi di IA nel corso di un’attività non professionale puramente personale”*. Anche in questo caso ci troviamo di fronte a una definizione dai confini piuttosto incerti, la cui potenziale vastità sembra collocare al di fuori dell’ambito di applicazione del Regolamento una platea di distributori e/o di utilizzatori invero difficile da circoscrivere con precisione anche in chiave di gestione di possibili contenziosi interpretativi.

In ogni caso, pur al netto delle condizioni di non-applicabilità di cui sopra, i limiti imposti alla produzione, alla commercializzazione e all’utilizzo dell’intelligenza artificiale coprono un arco di situazioni di non trascurabile ampiezza, come si può evincere dalla lettura dell’intero articolo 5. È vietata, ad esempio, l’immissione sul mercato, la messa in servizio o l’uso di sistemi di IA che utilizzino *“tecniche subliminali che agiscono senza che una persona ne sia consapevole o tecniche volutamente manipolative o ingannevoli aventi lo scopo o l’effetto di distorcere materialmente il comportamento di una persona o di un gruppo di persone, pregiudicando in modo considerevole la loro capacità di prendere una decisione informata, inducendole pertanto a prendere una decisione che non avrebbero altrimenti preso, in un modo che provochi o possa ragionevolmente provocare a tale persona, a un’altra persona o a un gruppo di persone un danno significativo”*; oppure di sistemi che sfruttino *“le vulnerabilità di una persona fisica o di uno specifico gruppo di persone, dovute all’età, alla disabilità o a una specifica situazione sociale o economica, con l’obiettivo o l’effetto di distorcere materialmente il comportamento di tale persona o di una persona che appartiene a tale gruppo in un modo che provochi o possa ragionevolmente provocare a tale persona o a un’altra persona un danno significativo”*; o, ancora, di sistemi *“per la valutazione o la classificazione delle persone fisiche o di gruppi di persone per un determinato periodo di tempo sulla base del loro comportamento sociale o di caratteristiche personali o della personalità note, inferite o previste”*.

Inevitabilmente, la mente corre agli svariati esempi di sistemi di IA già da tempo in uso nella nostra società e che, sebbene in grado di esercitare una certa forma di condizionamento dei comportamenti individuali e sociali delle persone, fanno ormai parte della nostra vita di tutti

i giorni, ma di cui è ormai difficile riconoscere gli effetti in termini di influenza subliminale sulla capacità di assumere ‘decisioni informate’ nei riguardi di se stessi e/o di tutti coloro che ne condividono il contesto di riferimento^[7]. Allo stesso modo, non si può fare a meno di pensare alla pervasività con cui molte applicazioni di intelligenza artificiale possono stressare le attitudini cognitive delle coorti più giovani e più vulnerabili della popolazione, influenzandone le scale valoriali e, in certi casi, condizionandone gli orientamenti culturali proprio nella fase più complessa e delicata del processo di formazione psico-sociale degli individui. Senza la pretesa di volersi addentrare in un’analisi semantica del testo della norma comunitaria, mette conto segnalare come essa contenga – seppure, a nostro avviso, non intenzionalmente – una via di fuga giuridica in favore degli agenti più spregiudicati di sistemi di IA manipolativa, stante che le eventuali distorsioni comportamentali da esse derivanti sembrerebbero doversi riconoscere come tali solo laddove sussista un scopo dichiarato in tal senso, oppure l’effetto distorsivo sia manifestamente riconoscibile.

Con riguardo specifico al (lodevolissimo) tentativo di porre un freno al rischio di implementare e diffondere sistemi di IA finalizzati a modulare il grado di autonomia delle persone in base all’attribuzione di determinati punteggi sociali sulla base dei comportamenti individuali, la lettera c) del comma 1 dell’art. 5 chiarisce che il divieto scatta nel caso in cui il *“punteggio sociale così ottenuto comporti il verificarsi di uno o di entrambi gli scenari seguenti:*

i) *un trattamento pregiudizievole o sfavorevole di determinate persone fisiche o di gruppi di persone in contesti sociali che non sono collegati ai contesti in cui i dati sono stati originariamente generati o raccolti;*

ii) *un trattamento pregiudizievole o sfavorevole di determinate persone fisiche o di gruppi di persone che sia ingiustificato o sproporzionato rispetto al loro comportamento sociale o alla sua gravità”*.

Qui, forse, il limite del divieto – si perdoni il barocchismo – consiste nel fatto che il presupposto da cui esso discende (ossia: mancato collegamento tra contesto di applicazione e contesto di rilevazione; effetto limitante dell’autonomia personale ingiustificato o sproporzionato rispetto alla gravità del comportamento) appaiono soggetti ad un ampio grado di discrezionalità applicativa nel quadro delle diverse legislazioni nazionali, a fronte del fatto che il processo di valutazione e classificazione di persone o gruppi di persone in base alla congruità dei loro

comportamenti sociali per finalità di pubblico interesse e/o sicurezza non può che essere appannaggio di una pubblica autorità.

Anche il divieto di immettere sul mercato e di impiegare sistemi di IA in grado di *“effettuare valutazioni del rischio relative a persone fisiche al fine di valutare o prevedere il rischio che una persona fisica commetta un reato, unicamente sulla base della profilazione di una persona fisica o della valutazione dei tratti e delle caratteristiche della personalità”* appare attenuato dalla successiva precisazione che esso non si applica ai sistemi di IA utilizzati *“a sostegno della valutazione umana del coinvolgimento di una persona in un’attività criminosa, che si basa già su fatti oggettivi e verificabili direttamente connessi a un’attività criminosa”*: circostanza, quest’ultima, potenzialmente estendibile a tutti i sistemi di profilazione algoritmica finalizzati a prevenire il rischio di commissione di reati, stante che le attività valutative personali effettuate dai sistemi di IA si basano comunque (e non potrebbe essere diversamente) sull’immissione e sull’elaborazione di informazioni relative a *“fatti oggettivi e verificabili”*, associabili ad attività criminose che implementano il processo di addestramento dell’algoritmo.

Un’altra eccezione che merita un sia pur breve cenno di riflessione è quella riguardante il divieto di impiegare sistemi di IA in grado di *“inferire le emozioni di una persona fisica nell’ambito del luogo di lavoro e degli istituti di istruzione”*, la cui apprezzabile tensione etica appare altresì smorzata dalla possibile apertura all’uso di tali tipologie di sistemi in ambito lavorativo laddove entrino in gioco *“motivi medici o di sicurezza”* che, di fatto, potrebbero configurare l’estensione a una gamma pressoché infinita di contesti e di situazioni organizzative nei luoghi di lavoro. Ci troviamo qui in presenza di un campo i cui confini potranno/dovranno certamente formare oggetto di definizione nell’ambito del sistema delle relazioni industriali, sia di livello nazionale che aziendale, il che potrà tuttavia avvenire solo nelle realtà produttive in cui le rappresentanze sindacali siano non solo presenti, ma anche sufficientemente solide, competenti e strutturate.

Il nuovo Regolamento affronta anche il delicato e controverso tema dell’identificazione biometrica delle persone fisiche e delle *“deduzioni”* che gli algoritmi, opportunamente addestrati,

sono in grado di ricavare dalle caratteristiche biometriche degli individui in merito a *“razza, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni religiose o filosofiche, vita sessuale o orientamento sessuale”*. Tale tipologia di sistemi di IA viene genericamente vietata (art. 5, comma 1, lettera g), ma con la precisazione che il divieto non riguarda *“l’etichettatura o il filtraggio di set di dati biometrici acquisiti legalmente”*, ad esempio le immagini, e la loro relativa *“categorizzazione”* finalizzata ad *“attività di contrasto”*. Analogamente, l’uso di *“sistemi di identificazione biometrica remota «in tempo reale»* risulta vietato in spazi accessibili al pubblico, *“a meno che, e nella misura in cui, tale uso sia strettamente necessario”* per le seguenti finalità: ricerca mirata di vittime di sottrazione, tratta di esseri umani o sfruttamento sessuale di esseri umani, ricerca di persone scomparse, *“prevenzione di una minaccia specifica, sostanziale e imminente per la vita o l’incolumità fisica delle persone fisiche”*, prevenzione di una *“minaccia reale e attuale o reale e prevedibile di un attacco terroristico”*, localizzazione o identificazione di una persona *“sospettata di aver commesso un reato, ai fini dello svolgimento di un’indagine penale, o dell’esercizio di un’azione penale o dell’esecuzione di una sanzione penale”* per reati punibili nello Stato membro interessato con una misura di privazione della libertà della durata di almeno quattro anni.

A parte l’ampiezza della casistica richiamata e, conseguentemente, la vastità della platea di persone fisiche potenzialmente assoggettabili ad identificazione in tempo reale e in spazi pubblici per ragioni ascrivibili alla sicurezza e al rispetto della legalità, ci sembra rilevante sottolineare anche la genericità del passaggio che, per *“finalità di contrasto”*, rende possibile



l'uso di sistemi IA in grado di classificare individualmente le persone fisiche “sulla base dei loro dati biometrici” al fine di trarre “deduzioni o inferenze” in merito a razza, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni religiose o filosofiche, vita sessuale o orientamento sessuale. Va peraltro evidenziato come il legislatore europeo qui appaia ben consapevole della necessità di stabilire dei paletti in grado di non trasformare le deroghe al divieto di identificazione biometrica nei luoghi pubblici in una sorta di liberatoria generale a discapito della riservatezza dei dati personali di immense platee di persone del tutto estranee agli scopi identificativi della “ricerca”. Al riguardo, il comma 2 dell'art. 5 precisa: *“L'uso di sistemi di identificazione biometrica remota «in tempo reale» in spazi accessibili al pubblico a fini di attività di contrasto per uno qualsiasi degli obiettivi di cui al paragrafo 1, primo comma, lettera h) è applicato (...) solo per confermare l'identità della persona specificamente interessata e tiene conto degli elementi seguenti:*

a) la natura della situazione che dà luogo al possibile uso, in particolare la gravità, la probabilità e l'entità del danno che sarebbe causato in caso di mancato uso del sistema;

b) le conseguenze dell'uso del sistema per i diritti e le libertà di tutte le persone interessate, in particolare la gravità, la probabilità e l'entità di tali conseguenze”.

E subito dopo aggiunge: *“L'uso di sistemi di identificazione biometrica remota «in tempo reale» in spazi accessibili al pubblico a fini di attività di contrasto per uno qualsiasi degli obiettivi di cui al paragrafo 1, primo comma, lettera h), del presente articolo rispetta inoltre le tutele e le condizioni necessarie e proporzionate in relazione all'uso, conformemente al diritto nazionale che autorizza tale uso, in particolare per quanto riguarda le limitazioni temporali, geografiche e personali.”*

Ed infine: *“L'uso del sistema di identificazione biometrica remota «in tempo reale» in spazi accessibili al pubblico è autorizzato solo se l'autorità di contrasto ha completato una valutazione d'impatto sui diritti fondamentali come previsto all'articolo 27 e ha registrato il sistema nella banca dati UE conformemente all'articolo 49”.* Qui, peraltro, il nuovo Regolamento avverte la necessità di fare salve le “situazioni di urgenza debitamente giustificate”.

Il successivo comma 3, a sua volta, precisa che *“ogni uso di un sistema di identificazione biometrica remota «in tempo reale» in spazi accessibili al pubblico a fini di attività di contrasto è subordinato a un'autorizzazione pre-*

ventiva rilasciata da un'autorità giudiziaria o da un'autorità amministrativa indipendente, la cui decisione è vincolante, dello Stato membro in cui deve avvenire l'uso (...)”¹⁸¹.

In conclusione, da una prima analisi degli aspetti sopra evidenziati ci sembra che emerga come il cosiddetto IA Act rappresenti il tentativo da parte del legislatore europeo di superare le difficoltà rappresentate dall'esigenza di contemperare i diritti di tutela della libertà di movimento e della riservatezza dei dati soggettivi delle persone con le possibili molteplici situazioni in cui i sistemi di intelligenza artificiale si trovano ad essere programmati, commercializzati e utilizzati per finalità di pubblico interesse e che, proprio per tali motivi, richiedono uno screening accurato di determinate caratteristiche personali degli individui, peraltro non sempre univocamente oggettivabili. Come accennato in esordio, la Direttiva, entrata in vigore il 2 agosto scorso, dispiegherà completamente i suoi effetti applicativi a partire dal 2 agosto 2026, sebbene per alcuni aspetti siano previste scadenze differenti. In questo intervallo occorrerà comprendere se la ponderosa mole della nuova disciplina comunitaria, qui peraltro analizzata solo in minima parte, sia in grado di conservare il suo valore regolatorio nel tempo a valle del processo di progressiva adozione di tutte le sue parti, stante la rapida evoluzione delle tecnologie che la Direttiva stessa intende normare. Si tratta, in ogni caso, di un primo indispensabile passo (che, è bene sottolinearlo, rappresenta sin qui un inedito assoluto a livello mondiale) per cercare di definire un quadro di regole entro le quali lo sviluppo di sistemi di IA sempre più sofisticati e pervasivi può essere ricondotto, onde evitare che gli “effetti nocivi” del progresso tecnologico possano mettere a repentaglio valori quali democrazia, stato di diritto, protezione delle libertà individuali e, con essi, tutti i principi essenziali posti a fondamento dell'Unione europea. ■

Note

^[1] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689

^[2] Così l'art. 113 (“Entrata in vigore e applicazione”): *“Il presente regolamento entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea. Si applica a decorrere dal 2 agosto 2026. Tuttavia: a) I capi I e II si applicano a decorrere dal 2 febbraio 2025; b) Il capo III, sezione 4, il capo V, il capo VII, il capo XII e l'articolo 78 si applicano a decorrere*

dal 2 agosto 2025, ad eccezione dell'articolo 101; c) L'articolo 6, paragrafo 1, e i corrispondenti obblighi di cui al presente regolamento si applicano a decorrere dal 2 agosto 2027”.

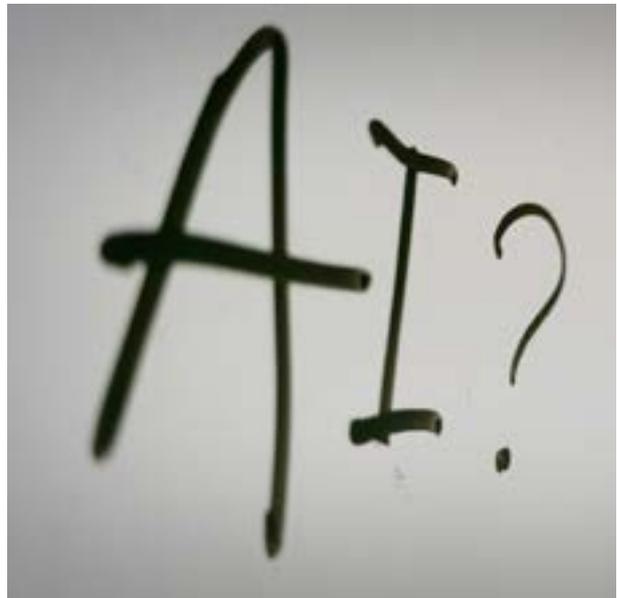
[3] Vedi “Considerando” n. (4).

[4] Vedi “Considerando” n. (6).

[5] Così, al riguardo, il “Considerando” n. (3): *“È pertanto opportuno garantire un livello di protezione costante ed elevato in tutta l'Unione al fine di conseguire un'IA affidabile, mentre dovrebbero essere evitate le divergenze che ostacolano la libera circolazione, l'innovazione, la diffusione e l'adozione dei sistemi di IA e dei relativi prodotti e servizi nel mercato interno, stabilendo obblighi uniformi per gli operatori e garantendo la tutela uniforme dei motivi imperativi di interesse pubblico e dei diritti delle persone in tutto il mercato interno”. E poco oltre, il successivo “Considerando” n. (8) sottolinea: “Si rende pertanto necessario un quadro giuridico dell'Unione che istituisca regole armonizzate in materia di IA per promuovere lo sviluppo, l'uso e l'adozione dell'IA nel mercato interno, garantendo nel contempo un elevato livello di protezione degli interessi pubblici, quali la salute e la sicurezza e la protezione dei diritti fondamentali, compresi la democrazia, lo Stato di diritto e la protezione dell'ambiente, come riconosciuti e tutelati dal diritto dell'Unione”.*

[6] In base al “Considerando” n. (13): *“La nozione di «deployer» di cui al presente regolamento dovrebbe essere interpretata come qualsiasi persona fisica o giuridica, compresi un'autorità pubblica, un'agenzia o altro organismo, che utilizza un sistema di IA sotto la sua autorità, salvo nel caso in cui il sistema di IA sia utilizzato nel corso di un'attività personale non professionale. A seconda del tipo di sistema di IA, l'uso del sistema può interessare persone diverse dal deployer.” La definizione viene peraltro ribadita anche al punto 4) dell'art. 3.*

[7] Una vasta letteratura internazionale è fiorita negli ultimi anni (talvolta non senza una certa inclinazione allarmista di matrice commerciale) per indagare gli effetti condizionanti che i sistemi di intelligenza artificiale, opportunamente programmati a tale scopo, riescono ad esercitare attraverso internet e i dispositivi mobili sui gusti individuali delle persone e sui comportamenti sociali, sino ad influenzare le idee politiche e a rimodellare i principi etici e i valori di riferimento di comunità composte da milioni e milioni di individui. Al riguardo, ci permettiamo qui di suggerire a chiunque gradisse avviare un approfondimento su un tema così complesso la lettura del volume di Alex Pentland: *Fisica sociale. Come si propagano le buone idee*, Milano,



Università Bocconi Editore, 2015.

[8] Anche qui, però, si ammette la possibilità che *“in una situazione di urgenza debitamente giustificata, è possibile iniziare a usare il sistema senza autorizzazione a condizione che tale autorizzazione sia richiesta senza indebito ritardo, al più tardi entro 24 ore. Se tale autorizzazione è respinta, l'uso è interrotto con effetto immediato e tutti i dati nonché i risultati e gli output di tale uso sono immediatamente eliminati e cancellati”.*

In ogni caso, *“L'autorità giudiziaria competente o un'autorità amministrativa indipendente la cui decisione è vincolante rilascia l'autorizzazione solo se ha accertato, sulla base di prove oggettive o indicazioni chiare che le sono state presentate, che l'uso del sistema di identificazione biometrica remota «in tempo reale» in questione è necessario e proporzionato al conseguimento di uno degli obiettivi di cui al paragrafo 1, primo comma, lettera h), (...) e in particolare, rimane limitato a quanto strettamente necessario per quanto riguarda il periodo di tempo e l'ambito geografico e personale (...). Nessuna decisione che produca effetti giuridici negativi su una persona può essere presa unicamente sulla base dell'output del sistema di identificazione biometrica remota «in tempo reale».”*

[*] Dipendente del Ministero del Lavoro dal 1984 al 2009 e, dal 2009 ad oggi, del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro. Ha collaborato alla realizzazione della collana di volumi “Lavoro e contratti nel pubblico impiego” per la UIL Pubblica Amministrazione. Dal 1996 al 2009 è stato responsabile del periodico di informazione e cultura sindacale “Il Corriere del Lavoro”. Dal 2011 al 2023 ha collaborato alla redazione del notiziario “Mercato del lavoro e Archivio nazionale dei contratti collettivi” del CNEL.

Recesso ed esclusione del socio lavoratore dalla società cooperativa

di Luigi Oppedisano [*]



Nelle società cooperative di produzione e lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 2 della legge 3 aprile 2001, n. 142, i soci lavoratori di cooperative “**concorrono** alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali..., **partecipano** alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche..., **contribuiscono** alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa... e **mettono** a disposizione le proprie capacità professionali...”. La norma ha individuato nei suddetti 4 punti i pilastri che sorreggono il complesso rapporto associativo.

L'aspirante socio al momento della costituzione della società cooperativa con la sottoscrizione dell'atto costitutivo o con la domanda di ammissione a socio se la società è già costituita manifesta la propria volontà a diventare socio della cooperativa. Con il rapporto associativo il socio diventa titolare di diritti ed obblighi e siffatto rapporto diviene prevalente rispetto all'ulteriore rapporto di natura mutualistico che si andrà a costituire tra il socio e la società cooperativa.

Il comma 3 dell'articolo 1 della citata norma prevede che il socio lavoratore stabilisce con l'adesione o anche in un momento successivo all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro contribuendo così al conseguimento degli scopi sociali. Ne consegue che con lo scopo mutualistico il socio della cooperativa riveste una duplice qualità: quella del rapporto societario, che dipende dalla sottoscrizione del capitale sociale, sebbene la quota minima prevista sia di € 25,00 e quella dei rapporti mutualistici che mira a perseguire l'interesse sociale della società cooperativa, elemento importantissimo per le società cooperative. Sul punto è doveroso evidenziare come nelle società cooperative il profilo del rapporto mutualistico diventi predominante rispetto al rapporto sociale.

Le società cooperative di produzione e lavoro che desiderano instaurare rapporti di lavoro con i soci, ai sensi dell'articolo 6 della citata legge n. 142/2001, devono dotarsi di un regolamento, regolarmente approvato dall'assemblea dei soci, sulla tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori.

Ai soci lavoratori di cooperative si applicano tutte le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di

tutela della maternità, di tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali e di tutela previdenziale.

Nei rapporti societari e di lavoro, sia di natura subordinata che autonoma, la normativa nel prevedere per il socio la possibilità di recedere dal rapporto societario ha previsto per la società la possibilità di procedere all'esclusione del socio nei casi previsti dalla legge e dallo statuto sociale.

Recesso del socio lavoratore

La società cooperativa, nonostante sia regolamentata in prevalenza da specifiche norme, per alcuni aspetti conserva istituti tipici delle società lucrative. Il socio entra e resta in cooperativa fino a quando trova la propria convenienza^[1], diversamente cerca le motivazioni che



gli consentono di uscirne il più presto possibile, facendo ricorso alle clausole previste dalla legge e dallo statuto sociale.

Il recesso civilistico previsto dall'articolo 1373 c.c. consiste in una dichiarazione di volontà con la quale l'autore si libera unilateralmente da un rapporto giuridico di cui fa parte^[2] e può essere esercitato se la legge o il contratto lo prevedono espressamente e nei casi da essi indicati specificamente. In particolare nell'ambito del diritto societario il recesso è quella dichiarazione unilaterale di volontà con cui il socio tronca il rapporto che lo tiene unito alla società.

Il tema del recesso nelle società cooperative si presenta con sfumature particolari se consideriamo lo scopo mutualistico che caratterizza questo tipo di società con la conseguente duplicità di rapporti, sociale e mutualistico che collegano la società cooperativa e il socio cooperatore. Questo socio non è solo colui che conferisce alla società cooperativa le risorse finanziarie, come il capitale sociale, ma è un soggetto dal quale dipende il funzionamento e la stessa esistenza della società cooperativa.

L'ordinamento giuridico italiano riconosce la facoltà al socio lavoratore di recedere dalla società cooperativa solo nei casi previsti dalla legge e dall'atto costitutivo^[3]. La manifestazione di volontà di recedere da socio deve essere fatta per iscritto e trasmessa a mezzo raccomandata alla società cooperativa. La facoltà di poter recedere dalla società appartiene alla famiglia dei diritti soggettivi che il titolare del diritto esercita mediante un atto unilaterale recondizionale.

L'articolo 2532 del c.c. disciplina il recesso dei soci cooperatori lasciando fuori i soci finanziatori, sovventori ed i titolari di azioni di partecipazione cooperative ai quali si applicano le norme delle S.p.A. o delle S.r.l. previste rispettivamente dagli articoli 2437 o 2473 del c.c. Il socio cooperatore può usufruire anche delle altre cause di recesso previste dall'atto costitutivo, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 2521, comma 3 n. 7 del c.c. e dell'articolo 2532 c.c. Il recesso del socio lavoratore può avvenire solo per i casi previsti dalla legge e dall'atto costitutivo. Inoltre, secondo una parte della dottrina e nel rispetto dell'articolo 2519 del c.c. il recesso del socio, oltre che dalle norme suddette, sia possibile anche da quelle norme che si applicano al recesso del socio dalle società cooperative appartenenti al modello SpA o al modello Srl.

Il recesso produce gli effetti giuridici solo dalla data di comunicazione dell'esito positivo di accoglimento della domanda da parte degli

amministratori e non dalla data di manifestazione della volontà o della ricezione della domanda trasmessa alla società cooperativa. Il socio cooperatore che non vede accolta l'istanza di recesso può, entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione, proporre opposizione al giudice presso il competente Tribunale.

Per ciò che riguarda il rapporto sociale, il predetto articolo, prevede che gli effetti del recesso decorrono dalla data di accoglimento della domanda da parte del consiglio di amministrazione. Mentre, per i rapporti mutualistici tra il socio e la società, qualora la legge o lo statuto non prevedano diversamente, il recesso ha effetto con l'esercizio in corso se comunicato entro tre mesi prima ed avrà effetto con la chiusura dell'esercizio seguente se comunicato oltre il predetto termine dei tre mesi.

La disciplina della liquidazione relativa al rimborso delle azioni o della quota al socio receduto o escluso è contenuta nell'articolo 2535 del c.c. il quale prevede che il pagamento della stessa deve avvenire entro centottanta giorni dall'approvazione del bilancio dell'esercizio in cui si è verificato il decesso.

Esclusione del socio lavoratore

L'esclusione del socio lavoratore è disciplinata dall'articolo 2533 c.c.^[4] e può avvenire per il mancato pagamento delle quote o delle azioni, per i casi previsti dall'atto costitutivo, per gravi inottemperanze degli obblighi previsti dalla legge, dal contratto sociale o dal rapporto mutualistico, per la mancanza o la perdita dei requisiti necessari per l'adesione alla società, per i casi previsti dall'art. 2286 del c.c. (interdizione, inabilitazione o condanna ad una pena che comporta l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici) e per i casi previsti dal comma 1 dell'articolo 2288 del c.c. (fallimento).

L'istituto dell'esclusione può agire di diritto nelle ipotesi previste dalla legge e per fattispecie aggiuntive quando sono stabilite dall'atto costitutivo.

Il provvedimento di esclusione deve essere deliberato dagli amministratori o dall'assemblea dei soci se è previsto dall'atto costitutivo e il socio escluso può impugnare il provvedimento di esclusione nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione.

In tema di espulsioni il tribunale di Milano con sentenza del 14/03/2017 ha sostenuto la tesi secondo la quale in presenza di una comunicazione generica priva dell'indicazione degli specifici addebiti al socio è da ritenersi nulla

rendendo inefficace la delibera di esclusione del consiglio. Il tribunale ha osservato che la genericità della comunicazione, come desumibile dalla disciplina dell'articolo 2533 del c.c., impedisce al socio di conoscere gli addebiti posti a base della decisione violando così il suo diritto alla difesa.

La norma prevede altresì, se l'atto costitutivo non prevede diversamente, che lo scioglimento del rapporto sociale comporta pure la risoluzione del rapporto mutualistico pendente.

Costituzione del rapporto di lavoro del socio lavoratore

La citata legge al comma 3 dell'articolo 1, prevede che il socio lavoratore con l'adesione alla società cooperativa – **rapporto associativo** – stabilisce un ulteriore **rapporto di lavoro** in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma con esclusione dei rapporti di collaborazione coordinata occasionale.

L'ulteriore rapporto che il socio instaura con la società cooperativa di produzione e lavoro è quello di lavoro dove il socio offre le proprie prestazioni lavorative a favore della società cooperativa che si configura quale scambio mutualistico e proprio così che il socio diventa al contempo lavoratore e datore di lavoro di sé stesso e di eventuali altri lavoratori non soci.

Si evidenzia, come stabilito dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 14/02/2007, n. 4746 - le società cooperative sono tenute a comunicare ai servizi competenti l'instaurazione, proroga e trasformazione dei rapporti di lavoro subordinati o di collaborazione coordinata e continuativa stipulati con i soci lavoratori.

Al socio lavoratore con contratto di lavoro di tipo subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della legge 3 aprile 2001, n. 142, compete *“un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale*

del settore o della categoria affine”. Mentre al socio lavoratore con contratto di lavoro diverso da quello subordinato, la norma prevede che, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, competono compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

L'articolo 7 del D.L. 31/12/2007, n. 248, convertito dalla legge 28/02/2008, n. 31, prevede che le società cooperative devono applicare ai propri soci lavoratori trattamenti economici non inferiori a quelli stabiliti dai CCNL firmati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale di categoria.

La norma prevede inoltre che l'assemblea può deliberare ulteriori trattamenti economici in favore dei soci a titolo di maggiorazione retributiva oppure a titolo di ristorno.



Risoluzione del rapporto di lavoro del socio lavoratore

L'articolo 5, comma 2 della legge 3 aprile 2001, n. 142 prevede che il *“rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile”*. Se cessa il rapporto societario cessa pure lo scambio mutualistico.

Con la nota 27 giugno 2024 il Ministero delle Imprese e del Made in Italy – Dipartimento per i servizi interni, finanziari, territoriali e di vigilanza – Direzione generale servizi di vigilanza – Divisione III – Vigilanza sul sistema cooperativo nel dare indicazioni ai revisori, in merito al corretto equilibrio tra lo status di socio e lo scambio mutualistico nelle cooperative di produzione e lavoro, ha sottolineato che la risoluzione del rapporto associativo, per recesso o esclusione, *“comporta anche l'estinzione dei rapporti mutualistici per il venir meno del rapporto di collaborazione e fiducia tra le parti”*¹⁵¹. Mentre il venir meno del rapporto mutualistico, cioè la prestazione lavorativa, non comporta in modo automatico la cessazione del rapporto associativo in quanto il socio può continuare a partecipare alla vita sociale, perfino anche ricercando nuove opportunità di lavoro, nello spi-

rito dettato dal suddetto articolo 1, comma 2, della legge 142/2001.

Anche la giurisprudenza ha sostenuto il principio secondo la quale l'esclusione del socio fa venire meno inevitabilmente il rapporto di lavoro subordinato che è fondato sulla relazione funzionale che unisce i due rapporti, associativo e di lavoro. Sulla base di tale orientamento, ogni volta che l'atto di esclusione risulta legittimo, allo stesso modo risulta legittima la risoluzione dell'ulteriore rapporto di lavoro, non trovando applicabile la disciplina prevista dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (statuto dei lavoratori), né quella prevista dall'articolo 8 della legge 15/07/1966, n. 604 (licenziamento individuale).

Le dimissioni del socio lavoratore con rapporto di lavoro subordinato configurano una facoltà del lavoratore che può essere esercitata nel rispetto dell'obbligo di preavviso previsto dai contratti collettivi.

In tema di tutele del socio lavoratore l'articolo 5, comma 2 della legge 3 aprile 2001, n. 142 prevede che *le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario*. L'argomento concernente la risoluzione del rapporto di lavoro e quello associativo del socio lavoratore, anche in presenza della tutela prevista dalla



citata legge n. 142/2001, ha visto più volte pronunciarsi la magistratura.

La novità in tema di casi estintivi del rapporto associativo e di lavoro del socio cooperatore è arrivata dalla riforma Cartabia con il D.Lgs. 10/10/2022, n. 149 che all'articolo 3, comma 32 ha introdotto nell'ordinamento giuridico l'articolo 441 ter al Codice di Procedura Civile, il quale attribuisce alla competenza funzionale del giudice del lavoro tutte quelle controversie che vedono connessi profili associativi e lavorativi^[6] per i casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro deriva dalla cessazione del rapporto associativo.

Bene la novità apportata dalla riforma Cartabia, ma resta ancora tanto da fare per rendere reale la tutela del socio lavoratore, poiché non serve una tutela affidata alle formule di stile^[7] che spesso eludono la tutela reale. ■

Note

^[1] **Maffeo Pantaleoni, 1897 scriveva:** «Ciascun individuo che fa parte della cooperativa, fa il calcolo del proprio tornaconto e non eleva lo sguardo al di là o al di sopra di questo. Finché egli ha convenienza di restare nella società, ci sta; se il conto non gli torna, ne esce; e siccome tutti quanti ragionano così, la società esiste finché c'è convenienza individuale per tutti quanti di tenerla in vita e cessa se quella viene meno».

^[2] **L'articolo 1373 c.c. - Recesso unilaterale – prevede:** 1. Se a una delle parti è attribuita la facoltà di recedere dal contratto, tale facoltà può essere esercitata finché il contratto non abbia avuto un principio di esecuzione. 2. Nei contratti a esecuzione continuata o periodica, tale facoltà può essere esercitata anche successivamente, ma il recesso non ha effetto per le prestazioni già eseguite o in corso di esecuzione. 3. Qualora sia stata stipulata la prestazione di un corrispettivo per il recesso, questo ha effetto quando la prestazione è eseguita. 4. È salvo in ogni caso il patto contrario.

^[3] **L'articolo 2532 del c.c. stabilisce:** 1. Il socio cooperatore può recedere dalla società nei casi previsti dalla legge e dall'atto costitutivo. Il recesso non può essere parziale. 2. La dichiarazione di recesso deve essere comunicata con raccomandata alla società. Gli amministratori devono esaminarla entro sessanta giorni dalla ricezione. Se non sussistono i presupposti del recesso, gli amministratori devono darne immediata comunicazione al socio, che entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione, può proporre opposizione innanzi

il tribunale. 3. Il recesso ha effetto per quanto riguarda il rapporto sociale dalla comunicazione del provvedimento di accoglimento della domanda. Ove la legge o l'atto costitutivo non preveda diversamente, per i rapporti mutualistici tra socio e società il recesso ha effetto con la chiusura dell'esercizio in corso, se comunicato tre mesi prima, e, in caso contrario, con la chiusura dell'esercizio successivo.

^[4] **L'articolo 2533 del c.c. dispone:** 1. L'esclusione del socio, oltre che nel caso indicato all'articolo 2531, può aver luogo: 1) nei casi previsti dall'atto costitutivo; 2) per gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge, dal contratto sociale, dal regolamento o dal rapporto mutualistico; 3) per mancanza o perdita dei requisiti previsti per la partecipazione alla società; 4) nei casi previsti dall'articolo 2286; 5) nei casi previsti dell'articolo 2288, primo comma. 2. L'esclusione deve essere deliberata dagli amministratori o, se l'atto costitutivo lo prevede, dall'assemblea. 3. Contro la deliberazione di esclusione il socio può proporre opposizione al tribunale, nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione. 4. Qualora l'atto costitutivo non preveda diversamente, lo scioglimento del rapporto sociale determina anche la risoluzione dei rapporti mutualistici pendenti.

^[5] **L'articolo 5, comma 2 della legge 3 aprile 2001, n. 142 recita:** Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile. Le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario.

^[6] **L'articolo 441 ter del CPC dal titolo licenziamento del socio della cooperativa, stabilisce:** Le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti dei soci delle cooperative sono assoggettate alle norme di cui agli articoli 409 e seguenti e, in tali casi, il giudice decide anche sulle questioni relative al rapporto associativo eventualmente proposte. Il giudice del lavoro decide sul rapporto di lavoro e sul rapporto associativo, altresì, nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro deriva dalla cessazione del rapporto associativo.

^[7] Così il **Tribunale di Venezia - sezione lavoro n. 454 del 7/7/2021.**

[] Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in pensione. Le considerazioni contenute nel presente scritto è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'ex Amministrazione di appartenenza.*

Necessari nuovi strumenti per combattere gli incidenti sul lavoro

di Pietro Napoleoni [*]



L'infortunio mortale sul lavoro che si è verificato nelle pianure pontine, nel contesto di quel caporalato delle campagne che prospera sullo sfruttamento dei lavoratori più indifesi e ricattabili, ha mostrato l'aspetto più feroce e disumano di una certa imprenditoria senza scrupoli che persegue il profitto anche in spregio di ogni codice etico e anche della vita umana.

È questo un infortunio che ha destato raccapriccio per le modalità con le quali sono stati omessi i soccorsi nella immediatezza dell'accadimento. E che si colloca in una tendenza del fenomeno infortunistico che sottende non solo la disattenzione verso le norme a tutela della salute, ma soprattutto, il disprezzo verso la vita dei lavoratori. Una tendenza in rapida evoluzione rispetto a quel determinismo infortunistico che, nella comune esperienza, si connette ad un contesto lavorativo e organizzativo nel quale il lavoratore subisce un evento lesivo per una causa violenta ascrivibile all'uso di una macchina utensile o ad altra attività non adeguatamente protetta.

Da qualche tempo, questa dinamica si intreccia con il clima, anzi l'ubriacatura, liberista che include la lunga scia di forniture di manodopera, appalti, subappalti, e nelle campagne il caporalato, che parcellizzano fino a vanificarle sia la catena delle responsabilità che quella della prevenzione in una realtà dove i controlli ispettivi sostanzialmente mancano.

È in questo quadro, poco rassicurante, che maturano le stragi di operai nel solco di un andamento degli infortuni sul lavoro strettamente collegato alle ragioni della riduzione dei costi e che prescinde dal primario impegno della tutela e della salvaguardia della vita stessa dei lavoratori.

Sono le ragioni della strage dell'agosto 2023 nella stazione ferroviaria di Brandizzo dove sono rimasti uccisi cinque operai.

Sono le ragioni della strage di lavoratori del febbraio 2024 nel cantiere di Firenze dove sono rimasti uccisi cinque operai.

Sono le ragioni della strage dell'aprile 2024 nella centrale elettrica di Suviana nella quale sono rimasti uccisi sette lavoratori.

Sono le ragioni della strage del maggio 2024 nell'impianto di sollevamento delle acque reflue a Castellaccio in provincia di Palermo dove sono rimasti uccisi cinque operai.

E sono anche le ragioni della strage del settembre 2023 nella fabbrica di esplosivi di Castelbordino, in provincia di Chieti, nella quale sono rimasti uccisi tre operai, dopo che nel dicembre 2020 nella stessa fabbrica avevano perso la vita altri tre dipendenti.

Da ultimo, l'esplosione del 22 giugno 2024 nella fabbrica di alluminio di Bolzano che ha

causato la morte di un operaio e il ferimento di altri cinque.

Un quadro di tali dimensioni e di tale gravità interroga la responsabilità di un sistema evidentemente non più in grado di fronteggiare un fenomeno che è alimentato dalla sua stessa struttura che si fonda su tre cardini, la politica, l'organizzazione amministrativa e la magistratura.

La politica a ogni strage non fa mai mancare lo sdegno, la necessità di fare chiarezza e l'intendimento di inasprire le sanzioni e di intensificare i controlli con l'assunzione di un po' di ispettori in più. Uno stereotipo che rimane in un ambito che stenta a produrre effetti positivi, anche considerato che l'INAIL nei primi cinque mesi del 2024 ha registrato, rispetto allo stesso periodo del 2023, un incremento del 3,1% degli infortuni mortali e del 2,1% delle denunce di infortunio. D'altra parte, dopo la strage nel cantiere di Firenze di qualche mese fa, la politica non ha risposto con una riflessione dedicata al fenomeno in crescita e con uno specifico provvedimento organico idoneo ad invertire la tendenza. Si è limitata, sulla spinta dell'evento di cronaca, ad inserire in un decreto legge, peraltro già in itinere, (D.L. n. 19 del 2 marzo 2024), riguardante tutt'altra materia, un emendamento che nella sostanza prevede un incremento di 250 ispettori e un inasprimento del regime sanzionatorio. Tuttavia, nelle pieghe del provvedimento, finalizzato a rafforzare l'attività ispettiva, è stato previsto che siano esenti dai controlli ispettivi, e per un periodo di dodici mesi, quelle imprese cui all'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale non siano emerse violazioni o irregolarità.

L'apparato amministrativo non fa meglio della politica. Fatte salve le difficoltà per reclutare gli ispettori del lavoro, autorevolmente rappresentate da Fabrizio Di Lalla sul numero 62 di questa rivista, destano preoccupazione i dati conoscitivi pubblicati dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro sul Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. In quello relativo all'anno 2022 risultano in servizio 2.412 ispettori dell'Ispettorato nazionale del lavoro, di cui 215 tecnici, con 78.705 interventi di vigilanza lavoro, cioè 32 per ispettore. Nel Rapporto relativo all'anno 2023 risultano in servizio 3.222 ispettori dell'Ispettorato nazionale del lavoro, di cui 877 tecnici, con 81.836 ispezioni di vigilanza lavoro, cioè 25 per ispettore nell'anno.

Nella comparazione dei dati si evince che nel 2023, rispetto al 2022, è aumentato il numero degli ispettori e sono diminuiti gli interventi.

Ciononostante, nel contesto dato, caratterizzato da infortuni sul lavoro in crescita, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che per la collocazione istituzionale è il massimo organo di garanzia nella tutela dei lavoratori, ha sottoscritto, il 29 marzo 2023, un Protocollo d'intesa INL-Asseco, per il rilascio, da parte del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, dell'asseverazione di conformità, ASSE.CO., dei rapporti di lavoro. Del protocollo sorprende l'articolo 7 il quale prevede che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro orienti l'attività di vigilanza verso le imprese prive di Asseco, cioè quelle imprese cui il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro non ha rilasciato l'asseverazione di conformità.

L'opportunità avrebbe consigliato comportamenti di altro segno in considerazione dei diversi interessi che coinvolgono l'Ordine dei consulenti del lavoro, da un lato, e l'organo di vigilanza e di tutela sull'applicazione delle leggi in materia di lavoro, dall'altro.

Il quadro delineato configura un sistema che ormai riferisce a se stesso indipendentemente dal contesto, quello del mondo del lavoro, e del lavoro irregolare che è chiamato a contrastare e comunque a ridisegnare con la finalità di invertire il fenomeno degli infortuni sul lavoro che sempre più assumono il connotato delle stragi.

Occorre quindi andare oltre l'esistente e oltre gli strumenti che allo stato appaiono inadeguati a costruire una cultura, condivisa da lavoratori e datori, della tutela nei luoghi di lavoro. È necessario orientare la riflessione verso nuovi e più originali strumenti in grado di incidere in modo concreto nella costruzione di una nuova cultura di rispetto della vita dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Un contributo, in tal senso, viene dato dalla Banca del Fucino che il 1° marzo 2024 ha promosso e sottoscritto, con i sindacati CGIL e UIL di Roma e del Lazio, un protocollo d'intesa che vincola la concessione del credito al rispetto della sicurezza nei cantieri edili e alla prevenzione degli incidenti sul lavoro.

Scopo del protocollo è quello di avere uno strumento concreto per indirizzare le aziende nella direzione di una maggiore responsabilità sulle tematiche di prevenzione di incidenti sul lavoro. Un protocollo col quale la Banca intende affermare il concetto di responsabilità sociale della propria attività con la finalità di tradurlo in un'azione di buona pratica per la prima volta nel nostro Paese. Secondo tale intesa la Banca si impegna ad arricchire la propria istruttoria creditizia acquisendo tutta la documentazione che comprovi il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. Eventuali dichiarazioni mendaci costituiranno giusta causa di revoca del finanziamento creditizio. Una buona pratica che, se estesa, è destinata ad imprimere una svolta di concretezza verso una maggiore responsabilità sulle tematiche di prevenzione degli incidenti sul lavoro.

Anche la contrattazione collettiva può svolgere un ruolo di promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro.

Allo stato i contratti collettivi nel trattare la materia si limitano a declinare dichiarazioni d'intenti o di stile. Occorre andare oltre e tradurre in norme, cogenti tra le parti, quei comportamenti dedotti da buone pratiche la cui violazione possa integrare fattispecie di inadempimenti contrattuali. ■

[*] Dopo la Scuola di specializzazione in diritto sindacale, è stato ispettore del lavoro, funzionario dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro, dirigente nel Dipartimento della funzione pubblica, dirigente del settore legislativo della regione Campania, dirigente delle relazioni sindacali del comune di Roma. È autore di pubblicazioni in materia di organizzazione amministrativa del lavoro.



Mobbing e stress da lavoro correlato – esiste il nesso di causalità?

di Mirko Ginelli [*]



Il presente intervento risponde alla finalità di individuare una connessione logico-giuridica tra il rischio da stress da lavoro correlato e le condotte mobbizzanti.

In via preliminare, anche al fine di fornire adeguata collocazione argomentativa, occorre enucleare la definizione di mobbing, inteso come quel comportamento molesto, persecutorio, finalizzato ad emarginare il lavoratore, a farlo sentire un intruso, dal verbo *to mob*, ossia assalire, mutuato dal suo utilizzo nella descrizione di azioni in natura proprie di quei predatori che attaccano le prede^[1]. Al di fuori del parametro semantico, accedendo alla inclinazione giuridica, emerge che le condotte vessatorie di parte datoriale hanno ricaduta, di natura civile e penale.

Dall'angolatura civilistica si richiama l'art. 2087 cod. civ. che impone all'imprenditore di adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. L'analisi tassonomica del precitato articolo, in prima battuta, lascia desumere che il datore di lavoro sia chiamato a porre in essere condotte "positive" atte alla tutela del lavoratore, non contemplando le ipotesi di condotte vessatorie, che presuppongono un agire negativo a scapito del medesimo prestatore di lavoro. Tuttavia, la consolidata giurisprudenza interpreta in senso più ampio le modalità di condotta, che determinano la risarcibilità ex art. 2087 cod. civ. del danno anche a causa di condotte vessatorie^[2].

Anche la dottrina, al riguardo, fornisce una lettura omnicomprensiva della condotta datoriale in violazione della normativa codicistica sopra menzionata, da cui si sia determinato un nocumento nella sfera psicofisica del lavoratore^[3], che si sostanzia in un intreccio indissolubile tra i fattori di "fare" e di "non fare", per raggiungere l'obiettivo di scongiurare fonti di pregiudizio per il lavoratore^[4].

Per quanto, invece, concerne le condotte penalmente rilevanti, pur non sussistendo ipso facto una precipua condotta antiggiuridica e, conseguentemente, uno specifico *nomen iuris*, la casistica giurisprudenziale riconduce le condotte datoriali di natura vessatoria a fattispecie varie, come quelle previste dagli artt. 590 c.p. (lesioni personali colpose), 610 c.p. (violenza privata), 594 c.p. (ingiuria), 595 c.p. (diffamazione), 660 c.p. (molestia), 612 c.p. (minaccia).

Dopo aver fornito i suddetti elementi espositivi in tema di mobbing, al fine di individuare la connessione funzionale con il logorìo psico-fisico

da lavoro, è necessario fornire anche la definizione di stress da lavoro correlato, onde consentire l'opportuna sinapsi con il comportamento mobbizzante. In fase di recepimento dell'accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004, l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008^[5], all'art. 3 comma 1, ha individuato lo stress come "*una condizione che può essere accompagnata a disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro*". Il comma 3 del medesimo articolo, tuttavia, precisa che lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.

L'art. 28 comma 1 del T.U. 81/08 e s.m.i., recependo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, prevede che la valutazione dei rischi debba riguardare [] anche lo stress da lavoro correlato ed il successivo comma 1-bis stabilisce che siffatta valutazione debba essere effettuata "... nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 6 comma 8, lettera m-quater" (n.d.r. del medesimo Decreto) a decorrere dalla data di elaborazione delle precitate indicazioni e comunque, mancando tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.

La consequenziale ricaduta attiene alla metodologia da utilizzare per l'effettuazione della valutazione del rischio da stress lavoro correlato, individuata dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. In base alle indicazioni fornite dalla Commissione^[6], la valutazione del rischio de quo deve essere articolata in due fasi: una necessaria, sostanziandosi in una valutazione preliminare,

ed una eventuale, che si attiva nell'ipotesi in cui la valutazione preliminare rilevi elementi di rischio da stress da lavoro correlato ed il datore di lavoro abbia adottato misure di correzione inefficaci.

In ordine alla valutazione preliminare, deve essere rilevata la sussistenza di indicatori oggettivi e verificabili, di apprezzabile consistenza numerica, riconducibili a tre distinte famiglie:

- I. Eventi sentinella, quali sono gli indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni disciplinari, segnalazioni al medico competente;
- II. Fattori di contenuto del lavoro, come l'ambiente in cui si svolgono le prestazioni, attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orari e turni, la corrispondenza tra le competenze ed i requisiti professionali richiesti;
- III. Fattori di contesto del lavoro, quali i ruoli organizzativi, l'autonomia decisionale e di controllo, l'evoluzione e sviluppo di carriera, la comunicazione afferente alle prestazioni richieste ed i conflitti interpersonali al lavoro.

È di palmare evidenza che l'impatto mobbizzante s'innesci tra i fattori di stress nel contesto lavorativo, concretizzandosi soprattutto in condotte conflittuali, da intercettare e, se presenti, eliminare con una attenta analisi. Sul punto e con riferimento ai fattori di contenuto e di contesto lavorativi (punti II e III), la Commissione evidenzia che, al fine di effettuare la valutazione del rischio, occorra "sentire" i lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza (anche territoriali), pur non entrando nel merito delle modalità di ascolto dei lavoratori da parte del datore di lavoro.

Una volta effettuata la valutazione preliminare, qualora non emergano elementi ricondu-

cibili allo stress da lavoro correlato che determinerebbero misure correttive, parte datoriale sarà esclusivamente tenuta a darne conto nel Documento di valutazione del Rischio, prevedendo un piano di monitoraggio. Per converso, in caso di rilevati elementi di rischio, per cui sia necessario approntare azioni correttive, il datore di lavoro procederà alla pianificazione ed alla adozione di interventi correttivi. Il successivo passaggio operativo, di natura eventuale, sarà quello della valutazione approfondita, allorché gli interventi correttivi risultassero inefficaci.

La valutazione approfondita dovrà incentrarsi sulla percezione soggettiva dei lavoratori relativamente al rischio di stress, con misurazioni mediante strumenti quali questionari, interviste, riunioni.

Il nesso eziologico tra il *mobbing* o lo *straining* (intesa come condotta vessatoria unica o limitata) e lo stato di stress da lavoro è stato individuato da taluni arresti della giurisprudenza di legittimità, uno dei quali ha evidenziato tale connessione quando emerga la sussistenza di azioni vessatorie, pur in assenza di continuità, che determinino una situazione di stress lavorativo in grado di causare gravi disturbi psico-somatici, psicofisici o psichici^[7].

Particolarmente interessante è, in argomento, il modello di Kasl, come riportato da taluni studiosi della materia^[8], che nella elencazione dei fattori di stress da lavoro, con riferimento ai rapporti interpersonali di gruppo e con i superiori, individua anche le molestie che, come già precisato, si sostanziano nel fenomeno mobbizzante.

Tuttavia, non manca qualche posizione contrapposta, che evidenzia la non connessione delle condotte vessatorie rispetto alla valuta-



bilità dello stress da lavoro correlato. Secondo tale interpretazione^[9], la valutazione del rischio mobbing “non costituisce un elemento oggettivamente valutabile, poiché essa è legata essenzialmente a comportamenti individuali estranei di regola alle relazioni interpersonali in azienda e di natura dolosa, comportamenti di boicottaggio rivolti ad una persona, collega di lavoro: trattasi quindi di fatti del tutto imprevedibili”.

Tuttavia, siffatta interpretazione appare stridere con le disposizioni della Conferenza Generale dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro, che con apposita Convenzione del 10 giugno 2019^[10], all’art. 7 (rubricato come Protezione e Prevenzione) che determinano l’impegno per ciascun membro ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere. Tuttavia, il surrichiamato nesso causale deve essere provato, con consequenziale imputazione in capo al lavoratore dell’onus probandi, così come meglio chiarito dal pronunciamento della Suprema Corte^[11] che ha ribadito l’inesistenza di una responsabilità oggettiva da parte del datore di lavoro, essendo a carico dell’altra parte contrattuale l’onere probatorio del danno subito, a causa di circostanze pregiudizievoli sul posto di lavoro. Solo in caso di accertamento delle situazioni pregiudizievoli in costanza di rapporto di lavoro, il datore di lavoro è chiamato a dimostrare l’adozione di tutte le misure e cautele atte ad impedire il verificarsi del danno o della malattia, che non sarebbero quindi imputabili all’inosservanza degli obblighi imposti dalla legge.

In conclusione, benché sia alquanto complesso ricercare e provare il nesso causale tra condotte mobbizzanti e stress da lavoro correlato, non si può escludere che comprovati comportamenti vessatori influiscano in maniera massiva sulla salubrità psicofisica del lavoratore a causa di omessa valutazione dei rischi potenziali, pur riconoscendo la componente soggettiva quale elemento determinante della lesività, ma non fino al punto di escludere la misurazione, in via preventiva, della stessa e la previsione di misure di prevenzione del danno. La negazione del suddetto assunto determinerebbe non solo



un ingiustificato allargamento del campo di non punibilità, ma anche la carenza di valutazione dei rischi e delle connesse misure di prevenzione e protezione che sono cardini portanti della normativa prevenzionistica in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro..■

Note

- [1] Definizione dell’Accademia della Crusca
- [2] Cass. Civ. – sez. Lavoro – 28 novembre 2022 n. 34976
- [3] Montuschi L. “*Problemi di danno alla persona nel rapporto di lavoro*” – RIDL, 1994;
- [4] Avanzi F. “*L’obbligo di sicurezza e l’azione risarcitoria ex art. 2087 c.c.: le prove della nocività dell’ambiente di lavoro*” – Lavoro Diritti Europa del 22 giugno 2023
- [5] Ibidem
- [6] Nota Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 23692 del 18.11.2010
- [7] Cass. 15 novembre 2022, n. 33639
- [8] De Falco G., Messineo A, Vescuso S. in “*Stress da lavoro e mobbing*” – EPC Libri
- [9] Prof. Bergamaschi A. “*La valutazione del rischio mobbing*”
- [10] Convenzione ILO N. 2019/190 “*Convenzione sulla eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro*”
- [11] Cass. 29 gennaio 2013, n. 2038

[*] Ispettore del Lavoro. Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell’autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l’Amministrazione di appartenenza.

Una nuova frontiera

di Fadila

Quando mi sono lasciato alle spalle l'Autostrada del Sole e la Casilina e con esse un mondo diventato ormai quasi invivibile con i suoi ritmi frenetici, l'aria irrespirabile per l'inquinamento e i rumori assordanti e molesti, provenienti da traffico e opifici, mi si è presentata come per incanto una realtà sorprendente. Dopo avere iniziato a percorrere la strada del fondovalle del Biferno che taglia in due il fulcro del capoluogo regionale del Molise, mi sono fermato in una piazzola di sosta e ho potuto osservare un mondo sconosciuto, a misura d'uomo, quasi fiabesco, simile a quello incontrato dal protagonista del famoso libro di James Hilton, "Orizzonte perduto" da cui è stato tratto l'omonimo film negli anni Trenta, che forse qualcuno dei miei pochi lettori avrà visto in qualche cineforum.

Circondato da un ambiente lussureggiante nei suoi declivi e alti colli sui quali sono inerpicati paesini con campanili e castelli in cima, mi sono reso conto che qui la natura è ancora dominante con tutto il suo splendore e i suoni eterni; ho potuto ascoltare addirittura il gorgoglio di un piccolo ruscello che scorreva nei pressi, grazie all'assenza del traffico e della presenza umana. Ovunque, infatti, distese di boschi, campi spesso incolti con fattorie abbandonate se non anche diroccate. Così al primo contatto mi è apparsa la parte più profonda del Molise.

Infatti, dopo più di un secolo di forte emigrazione della parte migliore e più intraprendente di quella popolazione in cerca di fortuna ai quattro angoli del mondo, è rimasta una realtà esangue e in fase di estinzione. Un tempo sopraffollata e matrigna, non in grado di garantire l'esistenza a gran parte dei suoi figli, ora, infatti, è in fase di grande involuzione demografica. Ho percorso tantissimi chilometri, visitato decine di borghi affascinanti, ridotti ognuno a poche centinaia di anime, parlato con diverse persone per lo più di età avanzata...





Tutto ha confermato la mia prima impressione. Paesi che ospitavano fino al secondo dopoguerra migliaia di abitanti, per le cui strade scorrazzavano giovani vite, oggi sono abitati da fantasmi e anziani che attendono serenamente il passaggio nell'aldilà. Solo qualche esercizio commerciale o servizio essenziale per la sopravvivenza, nulla di più. Lungo le stradine di tali borghi si leggono solo avvisi funebri o cartelli con scritto "vendesi", a centinaia. Si riferiscono alle abitazioni abbandonate da chi è andato altrove per garantirsi un futuro o di chi è trapassato a miglior vita. Cartelli recenti e tanti altri ormai consunti dal tempo, perché non ci sono acquirenti. Mi hanno detto che non cambiano proprietà neanche dandole in regalo; e continuano ad aumentare. In questa parte d'Italia ce ne sono a migliaia, a decine di migliaia, così come ci sono migliaia di ettari di terreni abbandonati nelle campagne.

Di fronte a tale desolante realtà, l'unico modo per ripartire e creare un futuro di benessere sarebbe quello di sostituire il sangue travasato verso altri lidi con quello giovane, proveniente da altre parti del mondo. Parlo dei tanti migranti in cerca di occupazione che in queste terre potrebbero creare ricchezza per se stessi e per la nostra società. Una classe dirigente degna di questo nome non ci metterebbe molto a

realizzare le condizioni per dare lavoro a migliaia di famiglie.

Gli elementi di base ci sono già: abitazioni, quasi tutte già ristrutturate, e terra disponibile. Con investimenti non eccessivi, per le necessarie infrastrutture e attrezzature si potrebbero creare cooperative agricole di produzione e distribuzione che a loro volta alimenterebbero il commercio e altre attività imprenditoriali. Solo così questi bellissimi centri abitati torneranno a nuova vita e lungo le loro strade si vedrebbero di nuovo frotte di bambini, italiani a tutti gli effetti perché figli di cittadini che avrebbero dimostrato con l'impegno nobilitato dal lavoro, l'attaccamento e il senso di appartenenza alla nostra società.

Altrimenti la decadenza continuerà ad accentuarsi personificata dal mio amico di 94 anni seduto davanti alla porta della sua abitazione con il mento poggiato sul bastone. Quando l'ho salutato con l'augurio di poterlo rivedere l'anno prossimo mi ha risposto con il suo bel viso fanciullesco, se la Provvidenza lo vorrà. Bella e devota espressione, utilizzata, purtroppo, spesso da queste parti, che tuttavia non possiamo accettare come elemento esclusivo del nostro futuro in quanto sa di resa. Non basta, infatti, affidarsi a essa; per andare avanti ci vuole soprattutto volontà, lavoro e senso profondo di solidarietà. ■

