



LAVORO@CONFRONTO

Tramandare la memoria

Con ampi servizi
sulla commemorazione
di Massimo D'Antona

**L'attualità del
pensiero del Prof.
D'Antona a di-
stanza di decenni**

Matteo Ariano

**Massimo
D'Antona
"costruttore
di ponti"**

Roberto Romei

**In ricordo
di Massimo
D'Antona**

Antonio Naddeo

Lavoro@Confronto

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

Numero 63 • Maggio/Giugno 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:

L'attualità del pensiero del Prof. D'Antona a distanza di decenni	
Matteo Ariano	p. 3
Massimo D'Antona "costruttore di ponti"	
Roberto Romei	p. 5
In ricordo di Massimo D'Antona	
Antonio Naddeo	p. 7
Tramandare la memoria	
On. Maria Teresa Bellucci	p. 9
Il lavoro nella gig-economy in un'ottica nazionale e comparata	
Chiara Tonelli	p. 11
Brevi osservazioni sul lavoro agile	
Matteo Turrin	p. 14
Il distacco transnazionale dei lavoratori	
Lorenzo Visentin	p. 17
Un tempo di lavoro per la tutela della salute del lavoratore digitale	
Francesca Ghiani	p. 20
Perché occorre l'istituzione del reato di omicidio sul lavoro	
Ivana Veronese	p. 24
Psicologia della prevenzione e della sicurezza sul lavoro	
Stefano Olivieri Pennesi	p. 27
La fuffa	
Fabrizio Di Lalla	p. 34
Ha ragione l'Enasarco: l'influencer è un agente di commercio	
Eugenio Erario Boccafurni	p. 36
Intelligenza artificiale e mercato del lavoro	
Antonella Delle Donne	p. 40
Il dato "non dato", come occultare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro	
Annamaria Frasca	p. 42
Le tecnologie abilitanti del metaverso	
Ida Giannetti	p. 46
Effemeridi Il dilemma della coscienza artificiale	
Fadila	p. 51

L'attualità del pensiero del Prof. D'Antona a distanza di decenni

di Matteo Ariano [*]



Per il 20 maggio del 1999, esattamente 25 anni fa, il prof. Massimo D'Antona fu ucciso a colpi di pistola in via Salaria, poco dopo essere uscito dal palazzo dove abitava. Responsabili del vile gesto furono le nuove Brigate Rosse, che lo uccisero per via delle sue innovative idee in materia di diritto del lavoro.

Io all'epoca ero un giovane studente universitario a Foggia, la mia città, che è anche città di origine di una delle brigatiste che faceva parte del commando che uccise sia il prof. D'Antona che il prof. Biagi, e rimasi colpito dal ritorno del terrorismo dopo averne solo sentito parlare. Ciò che mi sconvolgeva e tuttora mi sconvolge è pensare che una persona possa essere uccisa solo per le proprie idee. Mi ha sconvolto ancora di più sapere che il prof. D'Antona era, proprio in quanto uomo di studio, un mite uomo di dialogo e il dialogo – ce lo ricorda l'etimologia della parola “dià-lògos” – non può che avvenire tra visioni diverse che si confrontano e provano a trovare mediazioni, nuovi equilibri, punti di incontro prima inaspettati.

L'aver troncato con la violenza tutto questo è un gesto barbarico e primitivo che non può trovare cittadinanza in una società che voglia dirsi civile.

Simbolica fu la data scelta, il 20 maggio, in cui si celebra il ricordo dell'approvazione dello Statuto dei Lavoratori. In uno dei suoi scritti, D'Antona scriveva che “Le norme giuridiche [...] esprimono sempre un progetto”. Mi permetto di aggiungere che il progetto sottende a un'idea, una visione della realtà. Un progetto fu di certo l'approvazione dello Statuto dei lavoratori, il 20 maggio del 1970, che esprimeva una visione di tutela compiuta dei lavoratori, e un progetto, un'idea, una visione si possono leggere nelle norme alla cui scrittura e realizzazione il prof. D'Antona collaborò attivamente, anche come



consulente dell'allora Ministro del Lavoro Antonio Bassolino, ad esempio, o come componente della consulta giuridica e dell'ufficio legale della CGIL.

In particolare, mi soffermo velocemente sul percorso che ha portato alla cosiddetta privatizzazione del pubblico impiego, che si basa su alcuni capisaldi: la possibilità, per la contrattazione collettiva nel pubblico impiego, di fare tutti gli accordi che (cito D'Antona) si "ritengono convenienti purché non violino la legge" e quindi la possibilità di esplicitarsi con la medesima libertà esistente nel settore privato; la necessità di ricomporre (cito ancora il prof. D'Antona) un "pluralismo sindacale, rissoso e per molti aspetti patologico", attraverso la misurazione della rappresentatività delle sigle sindacali, che ha consentito di eliminare la pletora di sigle sindacali che fino ad allora pullulavano, riducendole a poche, realmente rappresentative degli interessi dei lavoratori; la possibilità per lavoratrici e lavoratori di scegliere da chi farsi rappresentare, prevedendo un meccanismo elettivo che porti alla elezione della rappresentanza sindacale unitaria. Mi piace ricordare come, a distanza di decenni dalle prime elezioni delle RSU nel pubblico impiego, la percentuale di votanti sia sempre altissima e questo, in tempi di astensione crescente alle elezioni politiche di vario livello (da ultimo, anche le elezioni europee), dovrebbe far riflettere su come quel meccanismo – nonostante possibili aggiustamenti e ammodernamenti – continui a garantire sia la rappresentanza degli



**25 ANNI DALL'OMICIDIO DEL
PROF. MASSIMO D'ANTONA
CERIMONIA di COMMEMORAZIONE**

PROGRAMMA

Ore 15,00 – APERTURA DEI LAVORI

PRESENTAZIONE E COORDINAMENTO

Dr. Matteo ARIANO
Presidente
Fondazione Prof. Massimo D'Antona E.T.S.

INTERVENTI

Prof. Roberto ROMEI
Professore Ordinario di Diritto del lavoro
Dipartimento di Scienze Politiche
Università degli Studi Roma Tre

Dott. Antonio NADDEO
Presidente
ARAN Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle
Pubbliche Amministrazioni

Ore 15,40 – CONCLUSIONI

Dr.ssa Maria Teresa BELLUCCI
Viceministro del Lavoro e
delle Politiche Sociali

interessi che la rappresentatività di chi si siede al tavolo della contrattazione, dando una risposta compiuta alla mancata attuazione dell'art.

39 della Costituzione e alla validità erga omnes dei contratti collettivi.

Quel modello funziona ancora, a distanza di decenni, perché aveva alla sua base un progetto, un'idea che ancora resta valida. Proprio per questo, potrebbe essere utile ragionare su una sua estensione. ■

Il presente discorso è stato pronunciato nel corso della cerimonia commemorativa in memoria del prof. Massimo D'Antona, tenutasi presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il 20 maggio 2024.

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

20 maggio 2024: Commemorazione di Massimo D'Antona a 25 anni dall'omicidio

Massimo D'Antona “costruttore di ponti”

L'intervento di Roberto Romei [*]



Grazie presidente per avermi invitato in questa occasione per ricordare Massimo D'Antona.

Devo dire che, in realtà, non ricordo quando conobbi Massimo. Probabilmente fu nei primi anni 80 quando forse venne a quello che allora era, una sorta di ritrovo molto frequentato per i giuslavoristi romani che era lo studio di Gino Giugni, sede anche di una Rivista, che anche io frequentavo assiduamente. Ricordo anche però ogni dettaglio di quella mattina di 25 anni fa; ricordo che ci sentimmo molto presto la mattina per prendere appuntamento allo studio che avevamo insieme dove facevamo finta di fare gli avvocati anche se, in realtà, non lo facevamo veramente. Ricordo quando arrivai allo studio ed il mio disappunto per gli eterni ritardi di Massimo. Mi ricordo l'elicottero, la telefonata della moglie Olga e poi, sul luogo dell'omicidio, ricordo quando vidi la borsa che mi fece capire quello che era effettivamente successo.

Come è stato ben ricordato, Massimo D'Antona fu ucciso nello stesso giorno in cui fu approvato lo statuto dei lavoratori, una circostanza abbastanza singolare ed amara perché Massimo effettivamente incarnava lo spirito statutario e costituzionale del diritto del lavoro, cosa che, peraltro, emerse dalla sua prima monografia dedicata alla “reintegrazione nel posto di lavoro”, una norma simbolo dello statuto dei lavoratori dalla quale Massimo D'Antona estrasse ogni possibile succo per riprendere il titolo di un famoso libro di un importante giurista nordamericano. Lui prese la reintegrazione molto sul serio e, quindi, ne trasse ogni possibile conseguenza che gli sembrava coerente con la dimensione anzi con la mono dimensione che aveva a quel tempo il diritto del lavoro e che conserva ancora in parte adesso. Se si misurasse la distanza che intercorre tra questo scritto e l'ultimo scritto sull'articolo 39 sul quale abbiamo avuto occasione di discutere lungamente e attraverso il quale Massimo cercava di creare un'alternativa alla inattuazione dell'articolo 39, cosa che mi lasciava piuttosto perplesso.

La cosa curiosa è che, in questi giorni, scrivendo un piccolo commento sul tema, appunto, della sentenza della Corte di Cassazione sull'articolo 36 della Costituzione, mi sono trovato a riflettere sul fatto che se è vero che l'articolo 39 non è stato attuato, è anche vero che diversi legislatori italiani hanno trovato poi una escamotage adottando l'espressione dei contratti firmati dai “sindacati comparativamente più rappresentativi”, che è una maniera, forse un po' indiretta, di cercare di dare un po' di omogeneità ad una materia come quella della riduzio-

ne della rappresentanza delle organizzazioni sindacali, quantomai anarchica.

Massimo era innanzitutto un giurista e cioè, per quanto mi riguarda, un giurista positivo, un giurista che si basava sull'interpretazione delle norme, sull'uso del metodo tecnico giuridico, ma non era un formalista; era un giurista che lasciava spazio a delle impostazioni maggiormente attratte dallo scenario nel quale il diritto del lavoro si inseriva e che contribuì, in certa misura, a cambiare. Si spiega così l'attenzione che ha dato appunto al pubblico impiego che era, per me, un pianeta sconosciuto. Si spiega anche l'attenzione che diede al diritto sindacale; ricordo, in proposito, l'introduzione ad un volume dedicato alle letture di diritto sindacale – uno degli articoli più belli di Massimo – destinato al diritto sindacale in trasformazione. E, in proposito, ricordo un'espressione di Massimo e cioè che il giurista “costruisce dei ponti”; è questa un'espressione molto bella tratta da un famoso libro di Lombardi Vallauri sul diritto giurisprudenziale e, aggiungeva Massimo, che a volte si costruiscono dei ponti bellissimi dove non passa nessuno perché tutti poi passano per i ponti vecchi e brutti perché sono più comodi.

Il diritto sindacale è pieno di ponti vecchi e brutti su cui tutti abbiamo continuato a passare. Una immagine che esemplifica l'idea che Massimo aveva appunto del giurista come operatore sociale che crea dei collegamenti fra la realtà giuridica e la realtà materiale e per Massimo non c'era bisogno di costruzioni astratte e cioè era bisogno appunto di concetti che tenessero insieme e facessero dialogare il mondo del diritto con la realtà. È questa l'ispirazione che

si legge ancora nell'ultimo saggio quello sull'articolo 39 così come è l'ispirazione che guidò un altro saggio di Massimo, da me fortemente contestato, sulla esistenza di una terza funzione del contratto collettivo e cioè dire, in parole molto semplici, che chi volesse fruire della flessibilità che allora dava il contratto collettivo ad esempio in materia di contratti di lavoro a termine – siamo intorno agli anni 80 dello scorso secolo – dovesse poi applicare il contratto collettivo. Tesi che sembrava e sembra tutt'ora una forzatura per diverse ragioni ma certamente una forzatura voluta e meditata nelle sue implicazioni che erano poi quelle di rafforzare la mediazione sindacale e l'introduzione di dosi di flessibilità all'interno del nostro del nostro ordinamento; ed è un atteggiamento che si ritrova, appunto, anche in altri scritti e ricordo uno in particolare, cioè quello sull'anomalia post positivista del diritto del lavoro e un saggio di impostazione metodologica scritta appunto con chiarezza, come sempre del resto sono i suoi scritti. Il saggio richiama l'attenzione sul diritto del lavoro che stava cambiando, quasi senza averne consapevolezza, e su una riflessione dottrinale che andava perdendo – e che oggi ha completamente perduto, per la verità, e non l'ha più ritrovata – la capacità di ricondurre i problemi giuridici del diritto del lavoro ad un sistema di concetti del diritto privato e del sistema giuridico privatistico appunto.

E qui è difficile non citare due autori almeno appunto come Luigi Mengoni a Tullio Scarelli che hanno rappresentato delle figure di riferimento di Massimo. Alla base, insomma, c'è

l'idea per cui l'interpretazione del testo non è un'operazione che viene condotta in solitudine dal giurista ma è un processo di comunicazione attraverso la quale l'interprete si pone in collegamento con l'ambiente sociale, giudiziario, politico, sindacale e le soluzioni che vengono proposte sono, per riprendere un concetto che è stato oggi anticipato, delle aspettative di significato che sono destinate poi a stabilizzarsi o rispondono a delle esigenze che derivano appunto dall'ambiente in cui si calano.

E, quindi, questo spiega anche l'ultima evoluzione della carriera di Massimo politico, Massimo consigliere del ministro fu un'occasione del tutto casuale come spesso accade nel nostro Paese. Fu nominato Ministro dei trasporti un professore di storia economica, Giovanni Caravale, che non era affatto avvezzo ad avere a che fare con il mondo sindacale ed era abituato ad atmosfere ben più rarefatte delle università inglesi e chiamò Massimo per districarsi nel mondo complicato del sindacalismo nel settore dei trasporti. Iniziò così la carriera di Massimo politico, politico per caso possiamo dire ma certamente non suo malgrado. Fu consulente di diversi ministri. Però una cosa voglio dire ed è che Massimo mantenne la capacità – che poi rappresenta la cifra dell'intellettuale – di mantenersi sempre distante, distaccato e di mantenere, appunto, un filtro tra l'esperienza pratica e la riflessione scientifica, nutrendo l'una con l'altra e, come si è detto spesso di Massimo, come del mio maestro, Gino Giugni, cioè che era un intellettuale prestato alla politica come arte del possibile ed alla possibilità di tradurre in pratica

i convincimenti e le soluzioni che si sono sperimentate appunto nella riflessione teorica. Massima ha provato a fare questo e per questo ha pagato un prezzo molto alto come già altri nel passato e come altri come penso a Marco Biagi avrebbero fatto nel futuro,

Grazie. ■

[*] Professore ordinario di diritto del lavoro presso il Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università di Roma Tre



In ricordo di Massimo D'Antona

di Antonio Naddeo [*]



Ricordo ancora perfettamente dove mi trovavo il 20 maggio 1999. Ero a Perugia, a Villa Umbra, impegnato in un corso di formazione sulla contrattazione collettiva. Proprio su quella contrattazione collettiva a cui il professor Massimo D'Antona aveva dedicato gran parte della sua vita professionale e numerosi scritti. Seppi del suo assassinio durante la pausa caffè: c'era un televisore acceso con una edizione straordinaria e il mio sguardo fu catturato dall'inquadratura della sua borsa per terra, in via Salaria. Quella borsa che conoscevo benissimo. Vista quasi quotidianamente per anni quando lui era il mio direttore al Dipartimento della Funzione Pubblica, nel ruolo di Direttore delle relazioni sindacali, un ruolo che ho ricoperto anch'io qualche anno dopo.

Massimo D'Antona è stato senza dubbio una delle persone che più hanno influenzato la mia formazione, lasciando un'impronta indelebile sulla mia vita professionale. Non mi riferisco solo alla sua competenza giuridica, al diritto del lavoro, di cui era un esperto indiscusso. Mi riferisco soprattutto alla sua straordinaria capacità di negoziare. Aveva una dote unica di ascolto con i sindacati e una capacità di mediazione straordinaria.

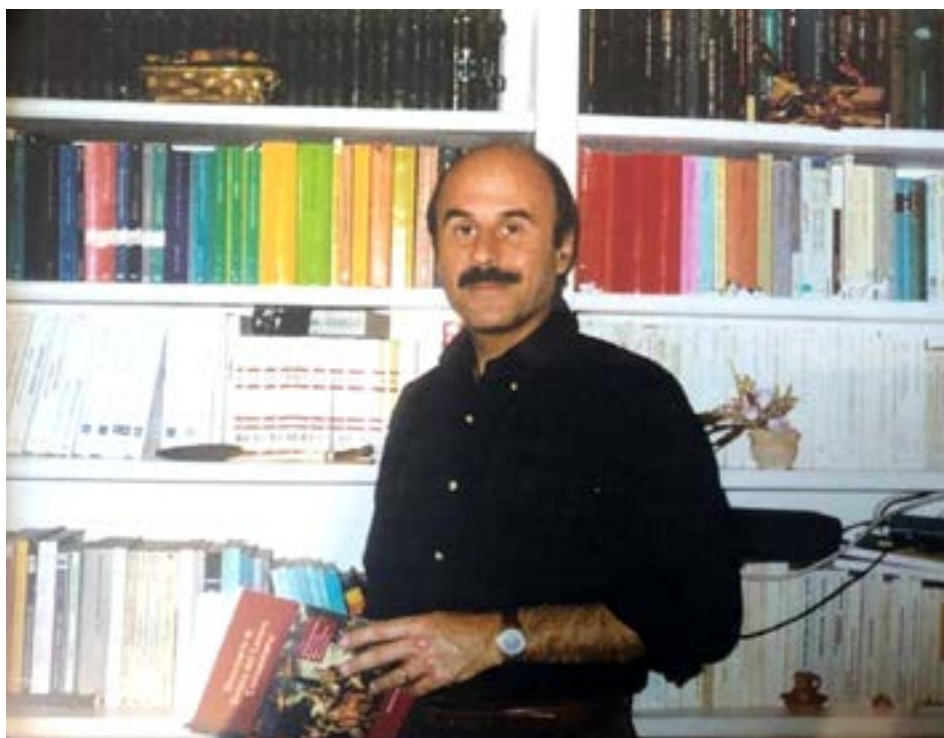
La fortuna di incontrare un maestro nella vita professionale è un valore inestimabile. Vivere il quotidiano lavorativo con una persona come lui ti permette di apprezzarne la qualità dell'uomo, lo spessore professionale e, nonostante l'autorevolezza, una simpatia difficile

da definire. Entrai molto in sintonia con lui. Mi apprezzava molto per le mie conoscenze contabili che mi portavo dietro dalla Ragioneria Generale dello Stato: un economista in un mondo di giuristi mi diceva. Era anche un gran confusionario, quella confusione organizzativa tipica delle persone geniali.

D'Antona era un riformatore, nel vero senso della parola, e come riformatore, ha avuto un ruolo fondamentale nella trasformazione del settore del pubblico impiego. La sua opera di riforma, concretizzata nell'emanazione dei decreti attuativi della legge delega 59/1997 di Bassanini, tra cui i decreti legislativi 396/1997, 80/1998 e 387/1998, ha definito, in particolare, le procedure e i

soggetti della contrattazione collettiva nel pubblico impiego ed ha completato la privatizzazione del pubblico impiego, iniziata nel 1993. Questo processo ha rivoluzionato il diritto del lavoro pubblico, ponendo i soggetti contraenti sullo stesso piano di diritto e garantendo la compatibilità dei costi con gli equilibri della finanza pubblica.

Il prof. D'Antona aveva una grande capacità di visione. Una visione rivolta al futuro, alla contrattazione e in particolare alla





contrattazione integrativa. Forse una visione troppo avanzata per il suo tempo, poiché coloro che avrebbero dovuto interpretare quella riforma – datori di lavoro pubblici e sindacati – non sono riusciti a coglierne appieno il valore.

Di seguito voglio riportare con le sue parole il significato della contrattazione collettiva e la sua connessione con il potere organizzativo delle amministrazioni.

Scrivo D'Antona:

“È agevole cogliere la strumentalità «virtuosa» che si può realizzare tra contrattazione collettiva e autonomia organizzativa delle pubbliche amministrazioni, una volta che la prima sia intesa correttamente come libertà negoziale e non come potere normativo. La si coglie chiaramente sotto due profili legati all'innovazione organizzativa: quello dell'adeguamento delle normative di lavoro e quello della composizione dei conflitti generati dall'innovazione.

Attraverso i contratti collettivi si possono introdurre nell'assetto normativo dei rapporti di lavoro quelle modificazioni, richieste dall'innovazione organizzativa, che non possono essere determinate senza il consenso dell'altra parte perché formano il contenuto obbligatorio dei contratti individuali (ad esempio, modificazioni della composizione della retribuzione o dell'inquadramento professionale). In questo primo senso, i contratti collettivi sono uno strumento insostituibile di adattamento dinamico delle normative”

Le parole di Massimo D'Antona risuonano ancora oggi con una forza straordinaria, ricordandoci l'importanza della contrattazione collettiva e dell'autonomia organizzativa. La sua visione

rivoluzionaria e il suo impegno instancabile per migliorare il mondo del lavoro sono stati, e continueranno ad essere, una guida per tutti noi.

In quel tragico 20 maggio 1999, non abbiamo perso solo un grande giurista e riformatore, ma anche un uomo capace di ascoltare e mediare, di coniugare il rigore della legge con la comprensione umana. La sua capacità di negoziazione, la sua dote unica di ascolto e la sua simpatia, hanno lasciato un'impronta indelebile non solo nelle istituzioni che ha servito, ma anche in coloro che hanno avuto la fortuna di lavorare al suo fianco.

Ricordare Massimo D'Antona significa rendere omaggio a un uomo che ha dedicato la sua vita a rendere migliore il mondo del lavoro, che ha saputo vedere oltre il proprio tempo e che, con il suo spirito riformatore, ha tracciato un percorso che ancora oggi seguiamo. La sua eredità è una testimonianza di come la passione, la competenza e l'umanità possano trasformare le istituzioni e la società.

Concludo con un pensiero di gratitudine per tutto ciò che Massimo D'Antona ha rappresentato e continuerà a rappresentare per tutti noi. La sua memoria non è solo un tributo al passato, ma un faro che illumina il nostro cammino verso un futuro di giustizia e equità nel mondo del lavoro.

Per me lui è stato un maestro e pur essendo il mio capo, non dirigeva, ma insegnava... ■

[*] Presidente dell'ARAN. L'articolo è tratto dal blog antonaddeo.blog. Il presente discorso è stato pronunciato nel corso della cerimonia commemorativa in memoria del prof. Massimo D'Antona, tenutasi presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il 20 maggio 2024.

Tramandare la memoria

L'intervento dell'On. Maria Teresa Bellucci, Vice Ministro del Lavoro e delle politiche sociali



Grazie Presidente, saluto tutti i presenti, porto i saluti anche del Ministro Calderone che per sopraggiunti e imprevedibili motivi non è qui con noi, ma certamente aveva il desiderio, il piacere e la voglia di poter vivere questo momento di commemorazione.

Io non ho conosciuto personalmente il professor D'Antona, ma ricordo il 20 maggio, ero laureata, una giovane laureata, mi introducevo nel mondo del lavoro, cercavo di poter costruire la mia vita lavorativa e ho appreso della sua morte, del suo assassinio, per mano di terroristi, dal telegiornale.

Dentro di me, sono venute a ricordo, le immagini di altre due morti, quelle di Falcone e di Borsellino e devo dire che la cosa, come tutti voi, come per tutti voi, mi ha scosso moltissimo. Mi ha scosso il fatto che per l'ennesima volta si potesse morire violentemente, atrocemente, per le proprie idee, per le proprie azioni, per il proprio servizio alla Nazione. L'Italia di quegli anni era un'Italia atroce, in cui la violenza era presente con un'aggressività che in questo tempo non viviamo.

Per una giovane laureata vedere tutto questo ha certamente segnato il proprio impegno; un impegno politico, un impegno nella costruzione del bene comune, un impegno con una responsabilità maggiore; quella fatta di un'eredità, perché chiunque muore per le proprie idee deve essere onorato costantemente da tutti coloro i quali rimangono e, guardate, quando sono entrata al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e tutte le volte che io entro in questa sala dedicata al professor D'Antona,

sento fortemente questa responsabilità. In ogni gesto, in ogni parola, in ogni momento, sento la responsabilità e il carico di quello che il professor D'Antona e poi anche Marco Biagi hanno tramandato a tutti noi.

Questo Ministero è un Ministero che ha una responsabilità in più, un valore in più, una delicatezza in più, è l'unico Ministero che porta dentro la sua storia due morti così tragiche: di chi ha voluto innovare, ha voluto riformare, ha voluto cambiare. Ha voluto fare perché aveva il coraggio di immaginare un futuro diverso per il mondo del lavoro. Le idee hanno il diritto di confrontarsi, ognuno di noi ha idee diverse, ha un'idea diversa di costruzione del bene comune, ha un'idea diversa del lavoro; ma è la diversità e la bellezza nel confronto di quelle diversità che fa costruire dei punti di caduta all'altezza del compito che noi abbiamo, dei punti di caduta che possono essere i migliori possibili. È per questo che tutti coloro i quali sono portatori e portatrici di idee devono essere difesi, tutelati e non devono essere traditi per le loro idee.

Allora io porto con me tutto questo, io sono Vice Ministro al Lavoro e alle politiche sociali e sono stata onorata di questa grande responsabilità ma per me oggi il professor D'Antona, il professor Biagi, rappresentano un pungolo, rappresentano una consapevolezza, il fatto che la storia oggi passa per ciascuno di noi e abbiamo questa grande responsabilità.

In questo momento, Presidente Ariano, lei compie un atto importante, che è quello del ricordo, perché la memoria



è estremamente preziosa ed è nostro compito conservarla, ma lei ha avuto anche la capacità di costruire una commemorazione che tenesse dentro la cultura del tramandare. Le idee non muoiono mai perché continuano a camminare sulle gambe di altri uomini, di altre donne: questo diceva Giovanni Falcone e allora a voi, in particolare, a chi è stato assegnato questo premio, voi in particolare, siete quegli uomini e quelle donne che fanno continuare a camminare quelle idee, noi passiamo, succede a volte per morti così tragiche - appunto un barbaro assassino per mano di terroristi e questo non dovrebbe mai accadere, a volte per motivi naturali - ma la bellezza delle idee è che sopravvivono a noi. Basta che delle menti limpide e vivaci si facciano penetrare da tutto ciò e possono, attraverso il loro talento, la loro dedizione, il loro sacrificio, continuare a farle vivere in quell'anelito di cambiamento e di giustizia sociale che è compito certamente di tutti noi mantenere.

Un premio non è un atto, un esercizio di stile, ma invece è qualcosa di profondo, importante che dà un contributo, insieme a molto altro e io sono molto contenta oggi di aver ascoltato le vostre parole, di aver potuto recepire, attraverso la vostra relazione, quanto lo studio che avete fatto sia stato ispirato dal professor D'Antona e abbia, quindi, avuto la possibilità di prendere vita attraverso quelle parole che avete scritto

nelle pagine della vostra tesi; quest'ultima è come un figlio che avete messo al mondo, come lo è sempre uno scritto e che potete lasciare anche voi ad altri studenti, ad altre persone che verranno ispirate dal vostro lavoro e verranno alimentate nel continuare nel solco di quella capacità di costruire un lavoro giusto, un lavoro capace di essere ispiratore e di recepire quel dettato costituzionale che lo pone come primo articolo della nostra Costituzione.

Quindi io vi ringrazio sentitamente perché so che non è facile, so che il momento in cui si studia e ci si laurea, oppure ci si specializza, oppure si prende un master, è di una gioia infinita e comunque il modo in cui noi onoriamo sì il nostro sacrificio ma anche chi ci ha permesso di farlo e quindi anche i nostri genitori, la famiglia, la moglie o il marito che abbiamo a fianco, è un modo per dare senso alla nostra vita e alla nostra esistenza e ciò passa molto per il lavoro.

Io sono una psicologa ma vi dico che l'identità lavorativa rappresenta la nostra identità al settanta per cento, all'ottanta per cento, noi siamo il nostro lavoro. Io sono una psicologa, voi siete dei giuristi: siamo innanzitutto e prima di tutto questo e poi molto altro, quindi, auguro a tutti voi la migliore vita e la migliore carriera e soprattutto un continuo servizio alla Nazione, che sono sicura assicurerete nei vostri anni avvenire. ■



Il lavoro nella gig-economy in un'ottica nazionale e comparata

Strumenti di tutela collettiva e prospettive evolutive
di un fenomeno in continuo divenire
di Chiara Tonelli [*]



Il percorso di **costruzione di relazioni industriali** nel settore del *food delivery* offre un punto di osservazione privilegiato sul fenomeno della *gig-economy*, imponendo un ripensamento delle tradizionali categorie del diritto del lavoro e degli strumenti di contrattazione e conflitto collettivo. Lungi dal costituire una questione di natura esclusivamente nazionale, il mutamento in essere interessa trasversalmente l'ordinamento europeo, rendendo apprezzabile uno sforzo ricostruttivo della materia in chiave comparata. Dall'analisi delle soluzioni adottate in **ordinamenti di diversa tradizione giuridica**, quali quello **italiano** e **tedesco**, è possibile distillare un corollario comune a entrambe le realtà esaminate: la tecnologia digitale destruttura e frammenta il mondo del lavoro, disgregandone le fondamenta; al contempo, offre ai lavoratori nuove prospettive di tutela collettiva, recuperando alcuni tratti caratteristici del sindacalismo delle origini.

L'ordinamento italiano: il punto sulla contrattazione collettiva

La riflessione sull'economia dei lavoretti principia dal dibattito domestico sulla qualificazione dei suoi prestatori di lavoro, stante la volontà delle piattaforme di collocare i *gig-workers* nell'area dell'autonomia. Presentandosi quale mero intermediario tra domanda e offerta, infatti, la piattaforma imputa al lavoratore la libertà di scegliere "se" e "quando" lavorare, senza alcuna messa a disposizione delle sue energie lavorative. In realtà, le modalità di estrinsecazione del rapporto di lavoro rivelano che la debolezza contrattuale dei *gig-workers* costringe questi ultimi a offrire la loro disponibilità sul mercato senza poter rifiutare l'incarico, pena il peggioramento del proprio ranking reputazionale. Inoltre, la piattaforma non mantiene una posizione neutrale tra committente e prestatore di lavoro, bensì si ingerisce nella dimensione esecutiva dell'opus, privando il lavoratore di qualsivoglia autonomia organizzativa.

In definitiva, la declamata libertà di scelta di "an" e "quando" del lavoro si rivela fallace, o quantomeno non indefettibile. Di questa conclusione si trova duplice conferma nella produzione normativa e nel coevo dibattito giurisprudenziale. In primo luogo, la **giurisprudenza** di merito supplisce all'originaria incertezza normativa, qualificando i rider di Foodora come **lavoratori eterorganizzati** (Corte d'App. sez. Lav. Torino n. 26/2019, confermata da Cass. sez. Lav. n. 16630/2020). In secondo luogo, il Legislatore emana il **decreto "rider" D.L. 101/2019** (conv. in L. 128/2019), muovendosi lungo un duplice crinale: da un lato, **modifica in senso estensi-**

vo la nozione di eterorganizzazione; dall'altro, detta una **disciplina residuale al Capo V-bis**, riservata ai *"lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, co. 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali"*.

Quanto al primo profilo, la nuova formulazione dell'art. 2.1 D.lgs. 81/2015 estende la disciplina protettiva del lavoro subordinato alle **collaborazioni continuative solo "prevalentemente" personali**, superando la precedente formulazione che richiedeva l'"esclusiva" personalità. Inoltre, la nuova nozione di eterorganizzazione prescinde dal fatto che il coordinamento del committente si espliciti "anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro", rendendosi compatibile col lavoro prestato mediante **piattaforme digitali**. Rimane ferma, in ogni caso, la **possibilità di derogare allo statuto protettivo del lavoro** subordinato mediante la stipula di contratti collettivi nazionali di lavoro da parte dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

Quanto alla disciplina del Capo V-bis, la *ratio* retrostante risiede nella volontà di definire un apparato normativo valevole per le **prestazioni autonome caratterizzate da occasionalità**, non sussumibili nella nozione di eterorganizzazione. Tra le previsioni di maggior rilevanza, si segnala la possibilità di definizione del compenso a mezzo di contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Ai sensi dell'art. 47-*quater*

co.2 D.lgs. 81/2015, i **rider autonomi non possono essere retribuiti a cottimo**, in caso di mancanza della contrattazione collettiva.

In virtù di queste premesse, il contratto collettivo stipulato in data 15 settembre 2020 da parte di **Assodelivery e UGL rider** risulta problematico per un duplice ordine di questioni: da un lato, è revocata in dubbio la maggior **rappresentatività di UGL rider**, additato come “sindacato di comodo” da parte delle sigle confederali. Del resto, questo sindacato non è mai comparso in alcuna delle vertenze metropolitane del triennio 2017-2019, né ha mai preso parte ai tavoli ministeriali. In secondo luogo, il meccanismo retributivo elaborato all’ art. 10 del CCNL *rider* maschera, nella sostanza, una forma di **“cottimo a tempo”**. Invero, la base di calcolo della retribuzione oraria, fissata a 10 euro lordi, riguarda i soli frammenti temporali di **“lavoro effettivo”**, non già gli intervalli di attesa tra una consegna e l’altra, in cui il lavoratore mantiene la sua “disponibilità” al lavoro. In definitiva, la retribuzione remunera soltanto il segmento in cui il *rider* realizza il singolo opus, senza considerare che l’*an* della stessa prestazione dipende unicamente dalla effettiva presenza di ordinativi di consegna.

Nella stipula del contratto collettivo in esame, occorre notare che tra i “grandi assenti” figurano le **Union metropolitane**, nate nel contesto urbano nei primi anni di diffusione dell’economia su piattaforma. Queste ultime hanno costituito un imprescindibile espediente di aggregazione collettiva dei fattorini del *food delivery*, apprestando una prima **rete di collegamento tra prestatori di lavoro, cittadinanza e istituzioni locali**. Dal circolo virtuoso così innescato sono nate alcune testimonianze di sindacalismo informale, culminato nella stipula della **Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano (Carta di Bologna)**, primo accordo territoriale



europeo sulla gig economy. Stipulato nel 2018 tra il collettivo autonomo Riders Union, il Sindaco della città, l’assessore al Lavoro, i segretari di CGIL, CISL, UIL e i vertici delle società *Sgnam* e *Mymenu*, l’accordo in esame costituisce espressione compiuta del cosiddetto **“sindacalismo dei movimenti sociali”**. Con questa locuzione si intende la capacità del soggetto sindacale di “fare rete” con altre realtà territoriali, coniugando il bisogno di aggregazione dei lavoratori fuori dai luoghi di lavoro con la necessità di sensibilizzare l’opinione pubblica nelle mobilitazioni per la giustizia sociale. Tra le molteplici iniziative avviate dalle Union metropolitane, si segnala il sostegno offerto alle sigle confederali nella contestazione avverso il CCNL *rider* del 2020, rispetto alla scarsa rappresentatività del sindacato firmatario.

Inoltre, un apporto significativo è stato registrato nella trattativa che ha condotto alla stipula del **contratto di secondo livello tra i sindacati di categoria Filt, Fit, Uil Trasporti e Takeaway.com**, società italiana operante per la piattaforma Just Eat. Quest’ultima, nel 2021, si è sganciata dal Ccnl di Assodelivery, applicando ai propri *rider* un accordo simile a quello del settore della logistica. La peculiarità di simile contratto risiede nel fatto che esso individua nel ***part-time***, sia orizzontale, sia verticale, **la forma comune di lavoro in azienda**, articolando la disponibilità dei rider in regimi orari di 10, 20 o 30 ore. Sebbene presenti il pregio di far convergere circa 3 mila ciclofattorini verso la sfera della subordinazione, l’accordo in esame attira le critiche di chi ravvisa nella centralità assegnata al *part-time* una forma di **“istituzionalizzazione del lavoretto”**. In ogni caso, occorre sottolineare che il sostegno offerto dalle Union metropolitane alle sigle confederali non si è tradotto nella firma dell’accordo da parte dei collettivi dei ciclofattorini. Rimane, dunque, ancora aperta la questione circa la natura di tali realtà cittadine, collocate in una posizione mediana tra manifestazioni di sindacalismo informale e nuove forme associative, rilevanti ai sensi del TU 2014 sulla rappresentanza.

Le soluzioni di tutela collettiva sperimentate nell’ordinamento tedesco

Per approfondire la comprensione del complesso mondo della *gig-economy*, un interessante spunto di riflessione può trarsi volgendo lo sguardo oltralpe. In particolare, una realtà ricca di suggestioni è quella dell’**ordinamento tedesco**, ove la diffusione dell’economia su piattaforma ha consentito ai sindacati di sfruttare a loro vantaggio le potenzialità della tecnologia digitale.

Al riguardo, la lungimiranza delle **sigle confederali IG Metall e Ver.di** ha permesso la graduale apertura del mondo sindacale a lavoratori autonomi e imprenditori individuali, offrendo anche ai *crowdworker* un punto di riferimento rappresentativo. Inoltre, dalla padronanza degli strumenti digitali è stato concepito un applicativo virtuale noto come **Faircrowdwork**, che funge da **contro-piattaforma** a disposizione dei lavoratori per recensire i loro committenti.

Oltre alle iniziative sindacali che trovano nella realtà virtuale la loro sede d'elezione, si segnala il ricorso ai tradizionali strumenti del repertorio sindacale per rispondere all'esigenza rappresentativa dei lavoratori su piattaforma. Al riguardo, il risultato più significativo nel settore del *food delivery* consiste nella costituzione dei **consigli di fabbrica (Betriebsrat)** presso i principali **municipi tedeschi** (nel febbraio 2024 se ne contano 18, oltre a un *Gesamtbetriebsrat*, ovverosia un consiglio di fabbrica unitario). Espressione del **diritto di "cogestione"** (*Mitbestimmungsrecht*), il consiglio di fabbrica **rappresenta il personale dipendente a livello aziendale**, ove fa valere le istanze di tutela provenienti dal basso. In particolare, i membri del Betriebsrat possono essere eletti da e tra il personale dipendente di un'impresa (§ 1 Abs. 1 BetrVG).

Nel mondo della *gig-economy*, l'affermazione dei consigli di fabbrica costituisce l'approdo di una tortuosa vicenda di **rivendicazione che mobilita opinione pubblica e rider**. In origine, il tentativo di insediamento di consigli di fabbrica cittadini viene osteggiato dalle principali piattaforme di *food delivery*, che lasciano scadere i contratti subordinati a termine per instaurare solo collaborazioni con lavoratori autonomi. A questo punto, i fattorini di Foodora e Deliveroo organizzano una serie di *flash mob* a Colonia e Berlino, teatro delle prime rivendicazioni sindacali dei rider tra il 2018 e il 2019. Grazie a un ampio coinvolgimento dell'opinione pubblica a mezzo della pagina Facebook "*Lieferrn am Limit*" (Consegnare ai limiti), le movimentazioni dei ciclofattorini sortiscono il risultato sperato, avviando l'insediamento dei consigli di fabbrica nei principali municipi tedeschi.

Uno sguardo all'Europa

Rompendo gli argini del territorio nazionale, le istanze di tutela dei lavoratori della *gig-economy* sono giunte a Bruxelles, dove il **Parlamento Europeo** ha dato il via libero definitivo per la **direttiva** che aumenta le loro garanzie di tutela. La nuova normativa, che dovrà essere oggetto di recepimento da parte degli Stati membri,

**CONSEGNA DEL
"PREMIO MASSIMO D'ANTONA"
Per le migliori tesi in materia
di diritto del lavoro**

Ore 16,00 – PROCLAMAZIONE DEI VINCITORI

LETTURA DELLE MOTIVAZIONI
Dr.ssa Emanuela CIGALA
Presidente
Commissione Scientifica del Premio
Avviso 6/9/2021 del Ministero del Lavoro e delle PS

Dr.ssa Maria PISCIOTTA
Presidente
Commissione Giudicatrice del Premio
Bando 1/7/2023 della Fondazione D'Antona

**ESPOSIZIONE SINTETICA DI OBIETTIVI, METODO E
CONCLUSIONI DEL PROPRIO LAVORO**
Intervento dei Vincitori del Premio

Dr.ssa Chiara TONELLI
Dr. Matteo TURRIN
Dr. Lorenzo VISENTIN
Dr.ssa Francesca GHIANI

**CONSEGNA DEI PREMI DA PARTE DEL
VICEMINISTRO DEL LAVORO**

Ore 16,30 – FINE LAVORI

obbliga a introdurre una **presunzione di subordinazione in presenza di indicatori univoci** dell'esistenza di un rapporto di lavoro, quale controllo e direzione. Questa presunzione legale determina **l'inversione dell'onere della prova a carico della piattaforma**, che dovrà dimostrare l'assenza di una relazione di subordinazione per estromettere le tutele del lavoro dipendente. Simile risultato conferma che la rapida diffusione della *gig-economy* sollecita un'attivazione collettiva da parte degli Stati dell'Ue, apprestando una base normativa uniforme per regolare un fenomeno così articolato. Del resto, le stime della Commissione europea del 2021 rilevano l'esistenza di **più di 500 piattaforme di lavoro digitali attive**, ove operano **circa 28 milioni di persone**, destinate a diventare **43 milioni entro il 2025**. Mentre la maggior parte dei lavoratori delle piattaforme digitali è formalmente autonoma, i dati raccolti evidenziano che circa 5,5 milioni di persone potrebbero essere erroneamente classificate come tali. ■

[*] Laurea Magistrale in Giurisprudenza; vincitrice del "Premio Massimo D'Antona", Ministero del Lavoro, Edizione 2021

Brevi osservazioni sul lavoro agile

Tra legge, autonomia individuale e contrattazione collettiva

di Matteo Turrin [*]



Il contributo riassume sinteticamente i principali contenuti della tesi di dottorato *“Il lavoro agile tra legge, autonomia individuale e contrattazione collettiva”*, tesi per la quale l’Autore ha vinto il premio *“Massimo D’Antona per la migliore tesi di dottorato in diritto del lavoro”* bandito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, edizione 2021.

La funzionalizzazione del lavoro agile

Introdotta nell’ordinamento dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *«Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»*, il lavoro agile – noto ai più come *smart working* – ha da subito catturato l’attenzione della dottrina e degli operatori del diritto, suscitando un notevole interesse per la sua portata innovativa e dirompente. L’istituto di cui al Capo II della legge n. 81/2017 – caratterizzato da una stretta interazione tra tecnologie e prestazione di lavoro – rappresenta in effetti una sorta di inedito nel panorama giuslavoristico nazionale, rispondendo a logiche ed interessi in parte nuovi e diversi da quelli che da sempre sottendono il diritto del lavoro.

Pertanto, il successo e la notorietà dell’istituto vanno almeno in parte attribuiti alle tragiche e ben note vicende legate all’emergenza epidemiologica da COVID-19, la quale si è tradotta in una sperimentazione forzata e generalizzata del lavoro da remoto. Infatti, prima della diffusione del virus SARS-CoV-2, causa del *coronavirus disease 2019*, la diffusione del lavoro agile risultava sostanzialmente circoscritta alle imprese di dimensioni medio-grandi.

Tanto chiarito, può dirsi che il lavoro agile si configura come una forma di lavoro ibrido, ovvero una modalità di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato in cui si alternano con regolarità una prestazione resa all’interno dei locali aziendali ed una prestazione resa al di fuori dell’impresa. Tuttavia, lungi dall’essere una mera «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il

possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa» (articolo 18, comma 1, legge n. 81/2017), l’istituto in discorso costituisce piuttosto un innovativo strumento di conciliazione vita-lavoro ed è in quanto tale che va prioritariamente studiato e valutato.

Se, effettivamente, la flessibilità spazio-temporale, ovvero la discrezionalità concessa al lavoratore nello scegliere dove e quando lavorare per la parte di prestazione resa al di fuori dei locali aziendali, rappresenta l’elemento caratterizzante del lavoro agile, questa flessibilità non è funzionale a sé stessa, bensì al perseguimento di precise finalità il cui concreto bilanciamento è affidato all’accordo individuale di lavoro agile sottoscritto da lavoratore e datore di lavoro.

Dunque, più che nella flessibilità spazio-temporale concessa al prestatore di lavoro nello svolgimento dell’attività lavorativa – ovvero già di per sé piuttosto significativa – l’elemento che più di ogni altro contraddistingue l’istituto di cui al Capo II della legge n. 81/2017 va piuttosto rinvenuto nell’inedita rivalutazione dell’autonomia individuale voluta dal legislatore, autonomia alla quale è infatti potenzialmente e consapevolmente rimessa la facoltà di regolare aspetti ed istituti del rapporto di lavoro subordinato solitamente ad essa sottratti. Pertanto, al di là del tentativo del legislatore di scardinare il tradizionale assetto dei rapporti tra le fonti del diritto del lavoro “scavalcando” la contrattazione collettiva, a rendere in qualche modo “speciale” l’istituto del lavoro agile è in ultima analisi la funzionalizzazione di questi vari aspetti ed istituti, la cui regolazione, demandata all’autonomia delle parti, è espressamente finalizzata ad «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» (articolo 18, comma 1, legge n. 81/2017).

Il “sistema delle fonti” del lavoro agile

L’approccio regolativo seguito dal legislatore per conseguire gli obiettivi enunciati dall’articolo 18, comma 1, legge n. 81/2017 è invero piuttosto originale, specie laddove si consideri il carattere tradizionalmente inderogabile della norma lavoristica ed il fatto che il diritto del lavoro si fonda quasi programmaticamente sulla negazione dell’autonomia individuale del prestatore di lavoro, nella consapevolezza che le due parti del rapporto di lavoro non hanno la medesima forza contrattuale.

Il legislatore della legge n. 81/2017, al contrario, si è limitato a predisporre una normativa di cornice, indicando alle parti dell’accordo di lavoro agile quali elementi ed istituti debbano essere regolati all’interno del medesimo e lasciando alle stesse – nel rispetto delle sopraindicate finalità – il compito di definirne in concreto il contenuto. Insomma, oltre che la ratio della legge, le due finalità di cui all’articolo 18, comma 1, legge n. 81/2017 rappresenterebbero altresì degli obiettivi ai quali le parti dell’accordo di lavoro agile dovrebbero concretamente aspirare, obiettivi tra i quali sussisterebbe oltretutto una relazione di tipo causa-effetto, dipendendo perlopiù l’incremento della competitività aziendale dalla maggiore produttività del lavoratore agile, a sua volta legata proprio al conseguimento di una migliore conciliazione vita-lavoro.

Due, quindi, sono le lenti attraverso le quali leggere le disposizioni della legge sul lavoro agile: da un lato le finalità di cui all’articolo 18, comma 1, legge n. 81/2017, dall’altro il rapporto tra le fonti chiamate a disciplinare l’istituto. In particolare, se la corretta comprensione delle predette finalità e del rapporto intercorrente tra le medesime costituisce un *prius* logico rispetto all’analisi delle singole disposizioni della legge sul lavoro agile, concorrendo a formare un’imprescindibile chiave di lettura del disposto normativo, l’analisi del “sistema delle fonti” del lavoro agile, ovvero il com-

plesso dei rapporti tra legge, autonomia individuale e contrattazione collettiva che caratterizza l’istituto di cui al Capo II della legge n. 81/2017, contribuisce a delineare la concreta fisionomia del medesimo e, quindi, la sua idoneità a realizzare le finalità per le quali è stato ideato.

Ciò detto, va preso atto del ruolo concretamente esercitato dal contratto collettivo nella regolazione dell’istituto in discorso. Infatti, al di là del dettato di legge, il quale non affida alcuna espressa competenza alla contrattazione collettiva, quest’ultima ha saputo ritagliarsi un suo spazio in materia. Detto altrimenti, benché il legislatore abbia dimostrato un’inedita fiducia nei confronti dell’autonomia individuale, l’autonomia collettiva, alla quale si deve l’avvio delle prime sperimentazioni aziendali in materia di *smart working*, è riuscita a mantenere il proprio ruolo di fonte predominante nella regolazione del lavoro agile.

In ragione di quanto appena osservato, non ci si può dunque esimere dal prendere in esame la contrattazione collettiva in materia di lavoro agile, soffermandosi in particolare sulla contrattazione di livello aziendale. Infatti, è solo all’interno della contrattazione collettiva aziendale che è possibile trovare una disciplina dettagliata del lavoro agile, necessitando questo istituto di essere adattato al singolo contesto organizzativo.

L’analisi della disciplina di fonte legale dell’istituto oggetto di studio va dunque condotta tenendo conto al contempo sia delle finalità di cui all’articolo 18, comma 1, legge n. 81/2017 e del nesso intercorrente tra le medesime, sia di



quanto osservato con riguardo al “sistema delle fonti” del lavoro agile. Inoltre, sempre a proposito del metodo, va detto come l’indagine vada svolta su due livelli paralleli, facendo seguire al lavoro esegetico attorno alle disposizioni di cui al Capo II della legge n. 81/2017 l’analisi della contrattazione collettiva, sì da verificare come quel particolare profilo del rapporto di lavoro agile sia stato disciplinato dalle parti sociali.

Peraltro, a dispetto dell’esiguità del dettato normativo, l’opera di esegesi sulla legge n. 81/2017 si è dimostrata più complessa del previsto, circostanza che si spiega innanzitutto in base al fatto che la scarna cornice regolativa predisposta dal legislatore non aiuta il lavoro dell’interprete, presentandosi al contrario vaga ed approssimativa proprio nei punti che necessiterebbero di maggior chiarezza. Inoltre, quella del lavoro agile si presenta come una disciplina trasversale, nel senso che “taglia” e si interseca con i principali istituti del diritto del lavoro, richiedendo allo studioso di coordinarli e adeguarli alle prescrizioni della legge n. 81/2017. Difatti, la flessibilità spazio-temporale tipica del lavoro agile, ovvero la circostanza che la prestazione di lavoro *smart* sia svolta al di fuori dei locali aziendali, non può che incidere sui tradizionali istituti del diritto del lavoro, a cominciare dall’orario di lavoro e dall’obbligo di sicurezza, senza peraltro trascurare i classici poteri del datore di lavoro, richiedendo all’interprete di impegnarsi in una complessa opera di adattamento del dato normativo.

Il rapporto tra fonti e finalità del lavoro agile

Sulla scorta dei limiti e delle potenzialità del lavoro agile riscontrati esaminandone la disciplina di fonte legale e quella di matrice contrattuale, è possibile formulare un giudizio complessivo sull’istituto di cui al Capo II della legge n. 81/2017 quale strumento di conciliazione vita-lavoro.

In proposito, va rilevato che nel determinare la capacità del lavoro agile di raggiungere le finalità per le quali è stato ideato un ruolo cruciale lo giochi proprio l’equilibrio tra le diverse fonti chiamate a regolare l’istituto in questione. Al fine di assicurare un miglior equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, infatti, occorre trovare il modo di conciliare le esigenze organizzative dell’impresa con quelle individuali del singolo lavoratore, ruolo che la legge affida all’accordo individuale tra le parti, ma che nei fatti viene esercitato primariamente dalla contrattazione collettiva.

Quello dei rapporti tra legge, autonomia individuale e contrattazione collettiva non è certo un tema nuovo per il diritto del lavoro, ma assume una particolare rilevanza proprio alla luce delle finalità dell’istituto di cui al Capo II della legge n. 81/2017 e delle istanze individualistiche che permeano la società odierna, le quali si riflettono anche sui rapporti e sulle relazioni di lavoro. Sempre più lavoratori, infatti, esprimono l’esigenza di conseguire maggiori spazi di autodeterminazione nell’ambito del contratto di lavoro. Si registra, in particolare, una crescente aspirazione dei lavoratori all’individualizzazione dei tempi di lavoro. Innegabile, in proposito, la stretta interconnessione esistente tra “personalizzazione” dell’orario di lavoro ed esigenze di *work-life balance*, esigenze che variano di lavoratore in lavoratore e che possono richiedere, pertanto, una differente articolazione dei tempi di vita e di lavoro.

L’emersione di queste istanze individualistiche richiede che l’autonomia collettiva ed il sindacato se ne facciano carico, trovando un nuovo equilibrio tra contratto collettivo e autonomia individuale che, pur non rinunciando a proteggere il lavoratore in quanto “soggetto debole”, consenta di renderlo almeno in parte partecipe delle scelte che riguardano il proprio rapporto di lavoro. In altre parole, occorre valorizzare gli interessi dell’individuo dentro e fuori il rapporto di lavoro, rendendo il contratto di lavoro permeabile alle esigenze extra-lavorative del singolo lavoratore, sì da consentirgli una piena realizzazione della propria persona anche al di fuori della dimensione lavorativa e dando così piena attuazione all’articolo 3, comma 2, della Costituzione.

In conclusione, al di là di alcuni difetti, peraltro correggibili vuoi dal legislatore, vuoi dalle parti sociali (emblematico, in proposito, il *Protocollo nazionale sullo svolgimento del lavoro in modalità agile* 7 dicembre 2021), pare che il mix tra legge, autonomia individuale e contrattazione collettiva che contraddistingue la regolazione dell’istituto di cui al Capo II della legge n. 81/2017 – se correttamente dosato – consenta di plasmare un lavoro agile “su misura” idoneo sia ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sia ad incrementare la competitività delle imprese. ■

[*] Ricercatore di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell’Alma Mater Studiorum - Università di Bologna. Vincitore del “Premio Massimo D’Antona”, Ministero del Lavoro, Edizione 2021

Il distacco transnazionale dei lavoratori

Introduzione e regolamentazione della nuova fattispecie del c.d. distacco “a catena”

di Lorenzo Visentin [*]



Il distacco dei lavoratori operato nell'ambito di prestazioni di servizi transnazionali è un fattore che caratterizza ormai fortemente i modelli economici e giuslavoristici del Paese dell'Unione Europea.

L'attuale consistenza del fenomeno è facilmente ricavabile dall'esame dei dati forniti dall'osservatorio sul distacco che, costituito nel 2019 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in forza di quanto disposto dall'art. 6 del D.lgs. 136/2016, ha specifici compiti di monitoraggio di tale fattispecie lavorativa. I dati statistici consultabili sul sito del Ministero^[1], riferiti al periodo che va dall'entrata in vigore dell'obbligo di comunicazione del distacco (27 dicembre 2016) al 30 giugno 2021, mostrano come l'Italia sia stata interessata da ben 153.210 distacchi, per il 90% riguardanti lavoratori distaccati provenienti da Paesi membri dell'Unione Europea, che complessivamente hanno coinvolto 71.847 lavoratori. Il numero dei lavoratori, inferiore a quello dei distacchi, si spiega considerando che molto spesso lo stesso lavoratore è soggetto a vari distacchi in maniera più o meno continuativa. Nei soli primi sei mesi del 2021 si è raggiunta la cifra di 20.077 distacchi con 13.480 lavoratori coinvolti. Nei medesimi periodi si sono registrati per l'attività di cabotaggio rispettivamente 300.316 distacchi riferibili al trasporto su strada (69.166 lavoratori coinvolti) e nei primi sei mesi del 2021 ben 71.366 distacchi (33.819 lavoratori coinvolti). L'osservatorio non riporta ancora dati statistici relativi ad una nuova forma di distacco recentemente introdotta dal Legislatore europeo, il c.d. distacco “a catena”.

La Direttiva 2018/957/UE ha, infatti, disciplinato anche questa nuova ipotesi di distacco che si realizza quando a seguito della fornitura di un lavoratore ad una impresa utilizzatrice con sede in uno Stato membro diverso da quello in cui ha sede l'agenzia di somministrazione, l'impresa utilizzatrice a sua volta distacca il lavoratore somministrato in un altro Stato membro nel quadro di una prestazione transnazionale di servizi. Questa forma di distacco, in base al nuovo comma aggiunto al par. 3 dell'art. 1, è adesso prevista dalla Direttiva 96/71/CE, pre-

via informativa all'agenzia di somministrazione da parte dell'impresa utilizzatrice, e «il lavoratore è considerato distaccato nel territorio di tale Stato membro dall'impresa di lavoro temporaneo o dall'impresa che effettua la fornitura con la quale sussiste un rapporto di lavoro».

Il lavoratore, distaccato per effetto di questa triangolazione di interessi d'impresa, avrà diritto alla parità di trattamento con i dipendenti dell'impresa utilizzatrice relativamente a tutti gli istituti del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda l'applicazione della disciplina giuslavo-

ristica del Paese in cui viene inviato a svolgere la prestazione di lavoro, avrà invece diritto, se più favorevole, alla sola applicazione degli istituti previsti dall'art. 3.1 per i primi dodici mesi di distacco, prorogabili fino a diciotto mesi, e solo successivamente allo spirare di questo termine avrà diritto all'applicazione di tutti gli istituti^[2].

Inizialmente, il c.d. distacco “a catena” non rientrava nell'ambito di applicazione della Direttiva 96/71/CE in quanto il rapporto di lavoro si instaura con l'agenzia di somministrazione mentre la prestazione di ser-





vizi si realizza tra l'utilizzatore e un soggetto terzo. Secondo autorevole dottrina la direttiva disciplinando questa forma particolare di distacco l'ha quindi legittimata facendola rientrare nell'ambito della normativa europea in materia di distacco transnazionale allo scopo di evitare che sia utilizzata per la realizzazione di pratiche elusive^[3].

La Direttiva 2018/957/UE è stata recepita dall'ordinamento giuridico italiano tramite il D.lgs. n. 122 del 15 settembre 2020. Il provvedimento normativo è intervenuto apportando una serie di modifiche, sia formali che sostanziali, alla disciplina sul distacco transnazionale contenuta nel D.lgs. n. 136/2016 e la modifica più rilevante ha riguardato proprio l'introduzione della fattispecie del c.d. "distacco a catena" ora disciplinato dal nuovo comma 2-bis dell'art. 1.

In particolare, vengono individuate due distinte fattispecie: la prima ipotesi ha ad oggetto le agenzie di somministrazione del lavoro, stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia, che distaccano presso un'impresa utilizzatrice con sede nel medesimo o in un altro Stato membro uno o più lavoratori poi inviati da tale impresa, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, presso una propria unità produttiva o altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, che abbia sede in Italia; la seconda ipotesi ha, invece, ad oggetto l'agenzia di somministrazione, sempre stabilita in uno Stato membro diverso dall'Italia, che somministra uno o più lavoratori presso un'impresa utilizzatrice con sede o unità produttiva in Italia che a sua volta invia i lavoratori, nell'ambito di una pre-

stazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, nel territorio di un altro Stato membro diverso da quello in cui ha sede l'agenzia di somministrazione. In entrambe le ipotesi, il soggetto distaccante è individuato nell'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro dei lavoratori distaccati in Italia con la conseguenza che tutti gli adempimenti amministrativi previsti per le imprese distaccanti dal D.lgs. 136/2016 incombono direttamente in capo all'agenzia di somministrazione. Bisogna, inoltre, evidenziare che l'invio dei lavoratori da parte dell'impresa utilizzatrice, anche qualora si trattasse a sua volta di un'agenzia per il lavoro, non può consistere in una fornitura di manodopera ma deve realizzarsi nell'ambito di una differente operazione commerciale essendo vietata da norma imperativa di legge (art. 1, comma 2-bis, del D.lgs. 122/2020) la doppia somministrazione.

A seguito della pubblicazione del D.lgs. n. 122/2020 l'INL ha emanato la circolare n. 2 del 19 ottobre 2021 con la quale vengono illustrate le novità introdotte dal nuovo testo normativo. La circolare si sofferma, in particolare, sulla novità rappresentata dalla nuova fattispecie del c.d. distacco a catena che viene anche definito "doppio distacco" in quanto nei due periodi di cui si compone l'art. 1, comma 2-bis, vengono individuate due distinte tipologie di distacco a catena, la prima definita distacco a catena in ingresso e la seconda definita distacco a catena in uscita. In relazione alla prima ipotesi l'Autorità di vigilanza evidenzia che il rapporto commerciale in base al quale il lavoratore viene distaccato in Italia dall'impresa utilizzatrice avente

sede in un altro Stato membro non può essere una somministrazione di manodopera ma deve trattarsi di un rapporto commerciale avente una natura differente ma sempre rientrante nell'ambito della prestazione transnazionale di servizi, come ad es. un contratto di appalto/subappalto oppure un distacco infragruppo o presso la filiale dell'impresa utilizzatrice. In relazione, invece, all'ipotesi del distacco a catena in uscita la circolare, oltre a specificare che anche in questo caso l'invio del lavoratore in un altro Stato membro da parte dell'impresa utilizzatrice con sede in Italia non può consistere in un ulteriore contratto commerciale di somministrazione di lavoro, evidenzia che, pur essendo questa fattispecie descritta nell'art. 1 avente ad oggetto il campo di applicazione del decreto di recepimento della direttiva, il testo normativo non disciplina le ipotesi di distacco in uscita dall'Italia per i quali trova applicazione la normativa del Paese in cui è svolta la prestazione lavorativa.

Per entrambe le ipotesi previste dall'art. 1, comma 2-bis, la circolare sottolinea che «il lavoratore è considerato distaccato dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro. Ciò comporta che, nonostante il lavoratore sia interessato da ulteriori invii presso diversi operatori economici aventi sede in altri S M, il soggetto distaccante responsabile del trattamento economico e normativo e degli adempimenti formali va individuato in ogni caso nell'agenzia di somministrazione (datore di lavoro), sul quale ricadono i relativi obblighi (obbligo di comunicazione, nomina referenti in Italia, obblighi di applicazione delle condizioni di lavoro e occupazione più favorevoli)»^[4]. Sembra evidente che il Legislatore europeo adottando questa impostazione abbia

volutو responsabilizzare l'agenzia di somministrazione chiamata a governare tutti i successivi eventuali impieghi dei propri dipendenti presso Stati membri diversi anche se effettuati su richiesta dell'impresa utilizzatrice.

Infine, bisogna evidenziare che, nel caso in cui gli organi di vigilanza accertino la natura fraudolenta del distacco a catena, anche se sulla base di elementi riferibili alla sola agenzia di somministrazione distaccante o alla sola impresa utilizzatrice intermedia, le sanzioni devono essere applicate a tutti i soggetti coinvolti, compresa quindi l'impresa destinataria finale, con conseguente inevitabile imputazione dei lavoratori distaccati all'impresa avente sede in Italia^[5]. ■

Note

[1] I dati statistici indicati sono consultabili sul sito www.distaccoue.lavoro.gov.it.

[2] M. PALLINI, *La nuova disciplina del distacco transnazionale dei lavoratori tra diritto europeo e nazionale*, VTDL, n. 1/2021, p. 117.

[3] ALLAMPRESE, BORELLI, ORLANDINI, *La nuova direttiva sul distacco transnazionale dei lavoratori*, cit., p. 141.

[4] INL, circolare n. 2/2021, p. 3.

[5] *Ivi*, p. 8.

[*] Funzionario di vigilanza dell'Ispettorato del Lavoro - Area Metropolitana di Venezia. Vincitore del "Premio Massimo D'Antona", Fondazione Prof. Massimo D'Antona ETS, Edizione 2023. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.



Un tempo di lavoro per la tutela della salute del lavoratore digitale

di Francesca Ghiani [*]



La destrutturazione spazio-temporale nel lavoro mediante piattaforme digitali

Il fenomeno della gig economy, e il dibattito dottrinale e giurisprudenziale che si è formato attorno alla corretta qualificazione della natura giuridica del rapporto tra lavoratori e piattaforme digitali, ha fatto sì che il tema dell'orario di lavoro tornasse di grande attualità e ha portato a chiedersi se e in quali termini l'assenza della predeterminazione dell'orario o la possibilità in capo al lavoratore di accettare "quando" svolgere la prestazione possano incidere sulla qualificazione dei rapporti in questione e quindi sulle tutele.

Le trasformazioni che hanno accompagnato l'avvento della gig-economy hanno avuto una grande influenza sull'organizzazione del lavoro, e dunque, sulla gestione del tempo di lavoro, oltre che sullo spazio di lavoro. Infatti, risulta attenuata l'effettività della norma lavoristica perché sono indeboliti i due parametri dello spazio e del tempo^[1], in quanto non sempre vi è identità tra luogo in cui si trova il lavoratore e luogo in cui il lavoro produce i suoi effetti^[2].

Per via della frammentazione delle coordinate di tempo, luogo e azione, pare che l'orario di lavoro non assolvere più ad alcune di quelle che tradizionalmente sono considerate le sue funzioni principali, tra le quali la funzione di tutela della salute del lavoratore subordinato, mediante l'apposizione, da parte del legislatore

e della contrattazione collettiva, di limiti alla durata della prestazione, e la funzione che lo vede come indice sussidiario utilizzato per la qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato.

Se in un contesto quale quello dell'organizzazione di stampo fordista l'orario di lavoro poteva consentire una certa separazione tra tempo-lavoro e tempo-persona, l'evoluzione tecnologica e la riorganizzazione dello stesso sistema fordista hanno scardinato questa separazione e hanno mutato significativamente l'organizzazione del lavoro.

Si assisterebbe pertanto ad una vera e propria erosione^[3] delle tutele riservate ai lavoratori, che sarebbe controbilanciata dal vantaggio che la piattaforma offrirebbe a questi in termini di autonomia e flessibilità.



La solo apparente perdita di rilievo del tempo di lavoro

Nel lavoro mediante piattaforme digitali, la funzione dell'orario quale strumento di tutela della salute del lavoratore sembrerebbe preclusa dall'assenza stessa dell'orario di lavoro. In realtà, analizzando le modalità concrete di organizzazione della prestazione nel lavoro mediante piattaforme, si osserva che, sebbene sia assente l'orario di lavoro tradizionalmente inteso, vi sia comunque un'organizzazione della prestazione con riferimento al tempo. L'assenza dell'orario è infatti solo apparente, in quanto il tempo di lavoro riveste anche in tale contesto un ruolo fondamentale, ed è gestito dall'algoritmo.

Le piattaforme, mediante l'uso di algoritmi, predispongono un modello organizzativo che non prescinde dall'individuazione del tempo di lavoro: prendendo come esempio il servizio di consegna a domicilio, la piattaforma certamente organizza la prestazione predisponendo delle fasce orarie nelle quali la consegna va effettuata; tuttavia, formalmente, non si può affermare la sussistenza di un orario di lavoro vincolante.

Ciò in quanto non vi è individuazione del soggetto lavoratore tenuto al rispetto del vincolo orario (che consentirebbe, insieme agli altri indici di qualificazione, di ritenere sussistente la subordinazione). L'interesse della piattaforma non viene dunque meno con riferimento al quando deve essere eseguita la prestazione, ma con riferimento al debitore della prestazione nella data fascia oraria.

Tale modalità organizzativa ha consentito dunque alla piattaforma di affermare l'assenza di vincoli per il lavoratore, che può scegliere se e in quale finestra temporale inserirsi per eseguire la prestazione.



E in ciò che probabilmente si concretizza il paradosso: lo svolgimento della prestazione con l'uso delle tecnologie costringe il lavoratore a rendersi maggiormente disponibile, e dunque ad ampliare il tempo che egli dedica al lavoro e non alla propria vita personale, ma, al tempo stesso, la circostanza secondo cui egli è formalmente libero di scegliere quando lavorare fa del lavoratore digitale un lavoratore autonomo che non può usufruire delle tutele che la disciplina sull'orario di lavoro pone a presidio della salute del prestatore subordinato.

In questo modo si dà all'orario di lavoro un ruolo che in realtà non ha mai avuto, essendo sempre stato considerato indice solo sussidiario nel processo di qualificazione della natura del rapporto. Si pensi al lavoro agile. Quest'ultimo è modalità di svolgimento del lavoro subordinato che presenta un profilo causale diverso da quello del tradizionale rapporto subordinato di cui all'art.2094 c.c., essendo volto a un assetto di interessi peculiare, caratterizzato da un lato dalla competitività dell'impresa e la responsabilizzazione del lavoratore, dall'altro dalla conciliazione dei tempi di vita-lavoro del prestatore^[4].

Nel lavoro agile il coordinamento spazio-temporale ha minore incidenza ai fini della qualificazione della natura giuridica del rapporto di lavoro nonché ai fini retributivi.

Tuttavia, occorre osservare come in concreto non siano numerosi i casi in cui la prestazione svolta in modalità agile prescinda del tutto dall'aspetto temporale^[5] e non manchino i dubbi sul rapporto tra l'attività svolta in modalità agile e la parte dell'attività resa in modalità tradizionale, ai fini del rispetto del limite massimo di durata della prestazione^[6].

L'esistenza di limiti alla prestazione svolta fuori dall'azienda in modalità agile non contraddice del tutto la natura dello smart working, ma dimostra il perdurare dell'importanza del tempo di lavoro anche e soprattutto laddove si riscontri un incremento di flessibilità.

Si può dunque affermare che nell'organizzazione del lavoro mediante piattaforme non solo l'orario di lavoro non è assente, ma ha assunto una diversa connotazione, che deve essere presa in considerazione per la tutela della salute del lavoratore digitale.

I fattori determinanti la “crisi” delle funzioni dell’orario di lavoro

Le considerazioni svolte nel paragrafo precedente in ordine alle difficoltà che il tempo di lavoro incontra nella tutela della salute del lavoratore digitale, portano a chiedersi se la “crisi” dell’orario di lavoro nell’assolvimento delle sue funzioni sia da attribuire al fenomeno della gig-economy, in cui si registra certamente una crescente divaricazione tra orario e il tempo di lavoro, al punto che quest’ultimo rileva in quanto tempo produttivo^[7] anche se non coincide con il tempo-orario^[8], con conseguente aumento della porosità tra tempi di vita e di lavoro.

Tuttavia, si osserva che la stessa definizione di orario di matrice comunitaria^[9] presenta margini di indeterminatezza, tanto che la stessa Corte di Giustizia si è più volte pronunciata sulla qualificazione di tempi quale quello di reperibilità^[10] e in generale sulla possibilità che determinati segmenti di tempo rientrano nella nozione di orario di lavoro ai sensi del diritto comunitario^[11]. La normativa comunitaria, ma anche nazionale, pone infatti numerose deroghe alla disciplina^[12], che consentono una flessibilizzazione temporale della prestazione, e che danno al datore di lavoro strumenti flessibili volti a soddisfare esigenze dell’impresa.

Si pensi poi alle tipologie contrattuali usate per lo più per far fronte a esigenze occupazionali, come il part-time, che consente il ricorso alle clausole elastiche, vanificando le finalità conciliative e di programmazione del proprio tempo di vita.

Pertanto, la funzione di tutela della salute del lavoratore è stata messa in discussione, prima ancora che dalle nuove modalità di organizzazione del lavoro, dalla stessa disciplina,

oltre che dalla diffusione delle collaborazioni coordinate e continuative e dalla diffusione di rapporti di lavoro o di modalità di esecuzione del lavoro subordinato senza un orario di lavoro predeterminato, come il lavoro agile prima richiamato o il lavoro a domicilio, che ha reso sempre meno rilevante l’orario di lavoro come indice di qualificazione sussidiario.

La persistenza del sistema dicotomico come criterio di applicazione dell’apparato di tutele - Conclusioni

Dall’analisi della giurisprudenza nazionale e comunitaria che si è occupata di rispondere alle istanze di tutela dei lavoratori mediante piattaforme digitali, in particolare dei riders^[13], è emerso che l’innovazione tecnologica e i nuovi modi di lavorare, non abbiano fatto venir meno l’importanza del tempo di lavoro: sono stati al più sovrapposti il piano della libertà sul “quando lavorare” con il piano fattuale delle modalità di svolgimento della prestazione. Tuttavia, occorre fare i conti con la circostanza secondo cui per poter riconoscere determinati segmenti di tempo come orario di lavoro, anche ai fini della tutela della salute, è necessario prima risolvere la questione qualificatoria.

Allo stesso modo, le prospettive poste in ambito internazionale e comunitario^[14], predispongono un quadro di diritti applicabile nella maggior parte dei casi ai soli lavoratori definiti come tali secondo i criteri della Corte di Giustizia.

Preso atto della resistenza al superamento del sistema dicotomico, basato sulla distinzione tra lavoro subordinato e autonomo, che emerge sia dalla giurisprudenza sia dalle proposte



di tutela che solo parzialmente si pongono in un'ottica universalistica, si potrebbe riflettere sulla possibilità, da un lato, di intervenire sulla nozione di orario di lavoro, per incrementare la tutela della salute degli stessi lavoratori subordinati che operano con l'utilizzo di tecnologie digitali; dall'altro lato, con riferimento ai lavoratori che non rientrano nella fattispecie della subordinazione, sulla necessità di scindere la qualificazione dei tempi ai fini di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, quale diritto fondamentale spettante a tutti i lavoratori, dalla qualificazione del rapporto per l'applicazione dello statuto protettivo del lavoro subordinato^[15]. ■

Note

- [1] Sul punto si rinvia a Magnani M., I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 404/2019
- [2] Villalòn J. C., Trasformazioni delle relazioni industriali, in DLRI n.158/2018, p.476
- [3] Prassl J., *Human as a service*, The Promise and Perils of Work in the Gig Economy, University Press, Oxford 2018, p.24
- [4] Perulli A., Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile. Come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 341/2017, p.15-16
- [5] Si rinvia alle considerazioni di Fenoglio A., Fenoglio A., Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile, in LLI, Vol. 8, No. 1, 2022, p.187, e di LECCESE V., La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide LLI, Vol.8, No.1, 2022
- [6] D'altra parte, come osserva Fenoglio A., in Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile, in LLI, Vol. 8, No. 1, 2022 p.192 "la diffusione di modalità di lavoro innovative non possono giustificare deroghe agli obblighi posti dalla direttiva n. 2003/88 a tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti e l'inevitabile regresso delle tutele che ne deriverebbe"
- [7] Per cui si rinvia a Martelloni F., *Metamorfosi del lavoro e polisemia del tempo: riconoscerlo, proteggerlo, remunerarlo*, in Archivio giuridico n.2/2019 p.261
- [8] Bavaro V., *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in RGL n.1/2018, p.54

- [9] Ai sensi della Direttiva 88/2003 è orario di lavoro "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"; in modo speculare, è periodo di riposo "qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro"
- [10] Corte di Giustizia Ville de Nivelles/Rudy Matzak, causa C-518/15, e da ultimo Corte di Giustizia CE, Grande Sezione, 09 marzo 2021, causa C-344/19
- [11] BX c. Unitatea Administrativ Teritorială D., sentenza 28 ottobre 2021, causa C-909/19, sui tempi di formazione
- [12] Si rinvia sul punto a LECCESE V., La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide LLI, Vol.8, No. 1, 2022
- [13] Si fa riferimento alla sentenza del Tribunale di Torino n.778/2018, della Corte d'Appello di Torino n.26/2019, della Cassazione n.1663/2020, del Tribunale di Palermo n.3570/2020 e del Tribunale di Milano n.1018/2022
- [14] Si segnalano quelle che propongono l'estensione dei c.d. standard OIL, Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2017 su un pilastro europeo dei diritti sociali, la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea
- [15] Mazzotta O., L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali, in Labor, Il lavoro nel diritto, n.1/2020, p.12

[*] Dottoressa di ricerca e Ispettrice del lavoro. Vincitrice del "Premio Massimo D'Antona", Fondazione Prof. Massimo D'Antona ETS, Edizione 2023. 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.



Perché occorre l'istituzione del reato di omicidio sul lavoro

di Ivana Veronese [*]



Qualcuno ci ha detto che è l'ennesimo slogan, lanciato per attirare l'attenzione, che non serve un meccanismo più punitivo, e che la nostra legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è una delle migliori in Europa e che prevede già sanzioni, di tipo amministrativo e penale per chi viola la normativa vigente.

Peccato, ed è ben noto, che nel nostro Paese la certezza della pena sia la cosa meno certa e che nel lungo iter di ricerca dei responsabili e di attribuzione, quindi, di un'eventuale pena pecuniaria o detentiva, passano i tempi infiniti della nostra Giustizia che lascia, spesso, ai familiari delle vittime sul lavoro, la sensazione di una sconfitta doppia. Che si moltiplica ulteriormente quando il reato passa in prescrizione o magari si finisce al patteggiamento della pena.

E così *"I morti sono morti due volte: una volta quando sono stati uccisi e una volta quando qualcuno ha detto che era un incidente, un errore"*, come ben ha detto il drammaturgo e scrittore Stefano Massini, a Piazza del Popolo, il 19 marzo scorso, davanti a una distesa di 1.041 bare di cartone. Tante, quante sono state le vittime sul lavoro, rispetto a chi era assicurato in Inail nel 2023.

Per questo abbiamo deciso, come Organizzazione sindacale, da sempre attenta al tema della salute e sicurezza sul lavoro, che dovevamo mostrare la realtà, che non era sufficiente, forse, leggere tutti i giorni dell'ennesima morte sul lavoro, in questo o quell'altro quotidiano, ma che occorreva "far vedere" di chi e di quante persone stiamo parlando. Per non relegarli in quel dimenticatoio nel quale la Non Giustizia di questo Paese probabilmente li vorrebbe.

Abbiamo quindi portato in piazza, a Roma prima e in altre sette grandi città poi, il ricordo di quelle persone, i cui familiari, in molti casi, attendono ancora oggi, come sentiamo dire spesso, che la Magistratura faccia il suo corso...

Chiedere che venga istituito al più presto il reato di omicidio sul lavoro è tutt'altro che uno slogan. È un monito a prendere decisioni concrete, davanti a un fenomeno in grave e sempre più preoccupante ascesa – e lo dimostrano i dati ufficiali del nostro Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro – che merita azioni e provvedimenti più incisivi che sappiano dare Giustizia a chi giustizia invoca e che nel contempo fungano da deterrente a chi, senza alcuno scrupolo, mette a rischio la vita delle persone, pensando, a ragione, di cavarsela con poco.

L'istituzione del reato serve perché in questo Paese qualche datore di lavoro pensa di poter far lavorare in nero un lavoratore, in evidente stato di necessità, sfruttandolo, e magari non trova disumano, dopo che un macchinario gli ha reciso un braccio, abbandonarlo a casa, lasciandolo così morire dissanguato.

Il reato serve perché in troppe aziende si è evidentemente perso il valore della vita umana e se non fermiamo questa deriva, affermando in maniera chiara i valori che dovrebbero essere a fondamento della nostra Società, il luogo che ci troveremo ad abitare, sarà un luogo orribile, per chiunque.



Nessuno, lo ribadiamo, ha mai detto che questo sia sufficiente. Certo vorremmo che a quei morti non si arrivasse mai e che non si dovesse discutere di appesantire le pene o di istituire nuove fattispecie di reato ma la realtà, come detto, è quella delle bare di cartone, vuote, ma piene della rabbia di chi vorrebbe i responsabili in galera, nei tempi giusti e per gli anni che merita.

Insomma, è chiedere troppo al Legislatore, di istituire una fattispecie autonoma di reato che, a chi uccide persone, sul lavoro, applichi la giusta pena? Magari disciplinando le diverse aggravanti del reato stesso?

Se è avvenuto per chi viola le norme sulla disciplina della circolazione stradale o della navigazione marittima o interna, perché non può essere fatto per chi viola la normativa vigente sulla salute e sicurezza sul lavoro?

Sebbene infatti all'articolo 589 del Codice penale il reato di omicidio colposo sia punito più severamente in caso di violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, questo non sembra essere affatto un deterrente sufficiente al determinarsi di tali reati che, come purtroppo sembrano mostrarci le gravi vicende degli ultimi mesi, ma non solo, continuano inesorabilmente e anzi, come detto poc'anzi, sembrano aumentare.

Sì perché pur consapevoli – ma con qualche dubbio – che la causa delle vittime sul lavoro possa, in qualche caso sporadico, essere imputabile al cosiddetto “fattore umano”, a una distrazione del lavoratore o della lavoratrice, a un evento accidentale, a un errore, siamo convinti che, nella maggior parte dei casi, purtroppo, sia proprio la violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro a determinare infortuni, malattie professionali – per le quali, ed è un dato gravissimo, muoiono all'anno circa 1000 persone – o addirittura la morte di lavoratori o lavoratrici. Violazione che sembra avvenire abbastanza di frequente nel nostro Paese.

A dircelo sono i dati, come quelli relativi all'attività di vigilanza svolta dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nel 2023 e pubblicati nell'ultimo Rapporto annuale, dai quali si evince che le violazioni in materia di salute e sicurezza sono state il 44% in più rispetto all'anno precedente (36.680 vs 25.481), per un tasso di irrego-

larità riscontrato, su 20.755 accessi ispettivi, pari all'85%.

36.680 violazioni, delle quali la maggior parte concentrate nei settori del terziario (18.868) e dell'edilizia (10.025), dove sappiamo, peraltro, che si registrano numeri altissimi di morti e infortuni.

Senza contare le “gravi” violazioni riscontrate durante le visite ispettive a seguito delle quali – come previsto per legge e ulteriormente inasprito con la Legge 2015/2021 – è stata disposta la sospensione di 4.098 attività imprenditoriali, il 37% sul totale dei provvedimenti di sospensione adottati.

Senza voler fare una disamina in questa sede della tipologia di violazioni riscontrate, certo non può non balzare all'occhio che tra i primi obblighi normativi ad essere trasgrediti, vi siano quelli relativi alla sorveglianza sanitaria e alla formazione/informazione (32% in entrambi i casi).

Obblighi su cui non si può certo transigere e che, se si guarda al solo settore dell'edilizia risultano sempre fra i primi posti, quasi al pari, in questo caso, di quelli relativi ai rischi di caduta dall'alto.

Insomma, violazioni commesse da responsabili d'impresa che senza alcuno scrupolo pensano di dare avvio o proseguire attività lavorative, anche in settori particolarmente a rischio, come nell'edilizia, senza garantire le condizioni minime di tutela, rese possibili, evidentemente, solo a seguito di una sorveglianza sanitaria attenta, di un'attività di formazione efficace e specifica per la tipologia di rischio e certamente provvedendo a valutare adeguatamente e fornire i giusti dispositivi di protezione per i rischi di caduta dall'alto.

Condizioni minime di tutela che ai 1.041 morti sul lavoro del 2023 – quelli che abbiamo



ricordato con le bare a Piazza del Popolo – probabilmente non sono state garantite. Condizioni minime che certo non erano presenti nel cantiere di Firenze, dove hanno perso la vita 5 operai, o a Brandizzo dove a morire sono stati in 6, o a Suviana in 7 e a Casteldaccia, 5.

Ovviamente non basta citare le ultime terribili stragi sul lavoro – in termini di tempo – per dare contezza della gravità del fenomeno, non basta continuare a ricordare che ogni giorno muoiono 3 persone, lavoratrici e lavoratori, che non muoiono certo per pura distrazione, o a causa del fantomatico errore umano!

Muoiono perché evidentemente qualcuno non ha garantito loro le famose giuste – e sacrosante – tutele, muoiono perché qualcuno ha pensato che violare le norme, esistenti nel nostro Paese, evidentemente non fosse così grave o forse perché la pena, quella che noi chiediamo di appesantire, sì, e a ragione, non è garantita!

Non pensiamo di pretendere l'inverosimile, peraltro alcuni disegni di legge in merito sono stati già presentati in questi anni. E siamo comunque abituati a sentirci dire come le nostre rivendicazioni siano in qualche modo folli. Era avvenuto anche quando avevamo lanciato la



Campagna Zero Morti sul Lavoro, nell'aprile del 2021.

Anche allora ci dissero che Zero morti sul lavoro era uno slogan e che era un obiettivo irrealizzabile azzerare le morti sul lavoro. Ci siamo sentiti dire che occorre azioni concrete, piuttosto, le stesse, peraltro, che da anni chiediamo al Governo e che abbiamo proposto nelle nostre piattaforme rivendicative, anche unitarie, ma la maggior parte delle quali non ha mai trovato risposta.

Sì perché davanti a questa strage quotidiana, di lavoratrici e lavoratori, non è sufficiente punire, con pene più o meno pesanti, i responsabili – se mai questo avvenga – e non bastano certo l'indignazione o i messaggi di cordoglio alle famiglie, serve l'istituzione di una Procura speciale, nella quale operi un coordinamento di magistrati specializzati in materia a cui demandare la competenza sui procedimenti relativi ai reati commessi in violazione delle norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Serve porsi obiettivi reali, costruire, ad esempio, una Strategia Nazionale, da realizzare con il coinvolgimento di Istituzioni e Parti Sociali, che sappia mettere in campo una pianificazione attenta delle azioni da intraprendere e che abbia come obiettivo principale la diminuzione sostanziale se non l'azzeramento delle morti sul lavoro.

Come serve, parallelamente, che l'azione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro venga rafforzata, sia in riferimento al numero di attività ispettive effettuate sia in termini di risorse umane. Serve che i Dipartimenti di Prevenzione delle ASL siano messi nelle condizioni di svolgere a pieno titolo l'attività per cui sono nati, anche attraverso investimenti più cospicui da destinare loro.

E serve soprattutto che il Governo si decida, una volta per tutte, a mettere realmente al centro dell'agenda degli impegni questo tema, magari dando attenzione alle tante proposte che abbiamo fatto in questi anni, attraverso una programmazione puntuale che più volte ha promesso ma che di fatto non è mai stata realizzata.

L'istituzione del reato di omicidio sul lavoro sarebbe per noi solo l'inizio di un percorso, fatto di scelte coraggiose, che sappiano dare risposte efficaci alla piaga che stiamo vivendo. Ma da solo non basta.

Zero morti sul lavoro rimane per noi l'obiettivo. E il nostro impegno non finirà certo quando il reato sarà istituito. Speriamo. ■

[*] Segretaria Confederale UIL

Psicologia della prevenzione e della sicurezza sul lavoro

di Stefano Olivieri Pennesi [*]



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

I fattori umani nella sicurezza sul lavoro

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

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

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

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

“Costruire la Sicurezza”

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



La Psicologia della Sicurezza sul Lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Salute organizzativa

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

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

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

Percepire il Rischio

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Human factor - creare una vera cultura della sicurezza sul lavoro

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

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

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

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

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

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

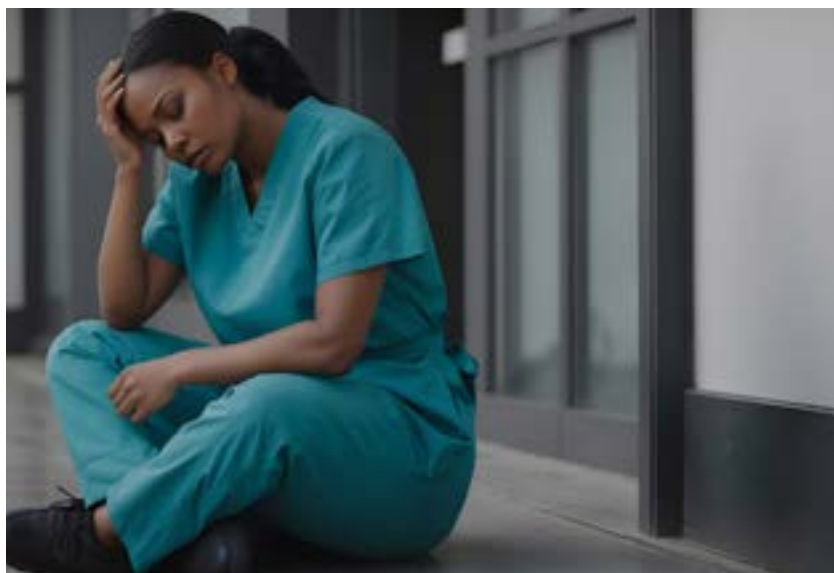
- consapevolezza situazionale;
- comunicazione efficace;
- gestione dello stress;
- capacità di fronteggiare la fatica.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



La fuffa

di Fabrizio Di Lalla [*]



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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

di Eugenio Erario Boccafurni [*]



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

La subordinazione degli influencer non è da escludere

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

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

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

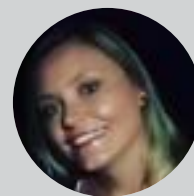
Tornando alla pronuncia in parola, condividendo l'interpretazione di un primo intervento dottrinale in materia (cfr. P. Iervolino, *Quello che le sentenze non dicono: influencer e contratto di agenzia*, in L.P.O.), il *decisum* avrebbe potuto essere meno certo qualora a ricorrere fosse stato l'influencer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

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



Intelligenza artificiale e mercato del lavoro

di Antonella Delle Donne [*]



L'intelligenza artificiale

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

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

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

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

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

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

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

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



Il Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa

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

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

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

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

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

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

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

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

Conclusioni

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

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

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

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



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

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

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

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

Note

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

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

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

di Annamaria Frasca [*]



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nello stesso rapporto scom-



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

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

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

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

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

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

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

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

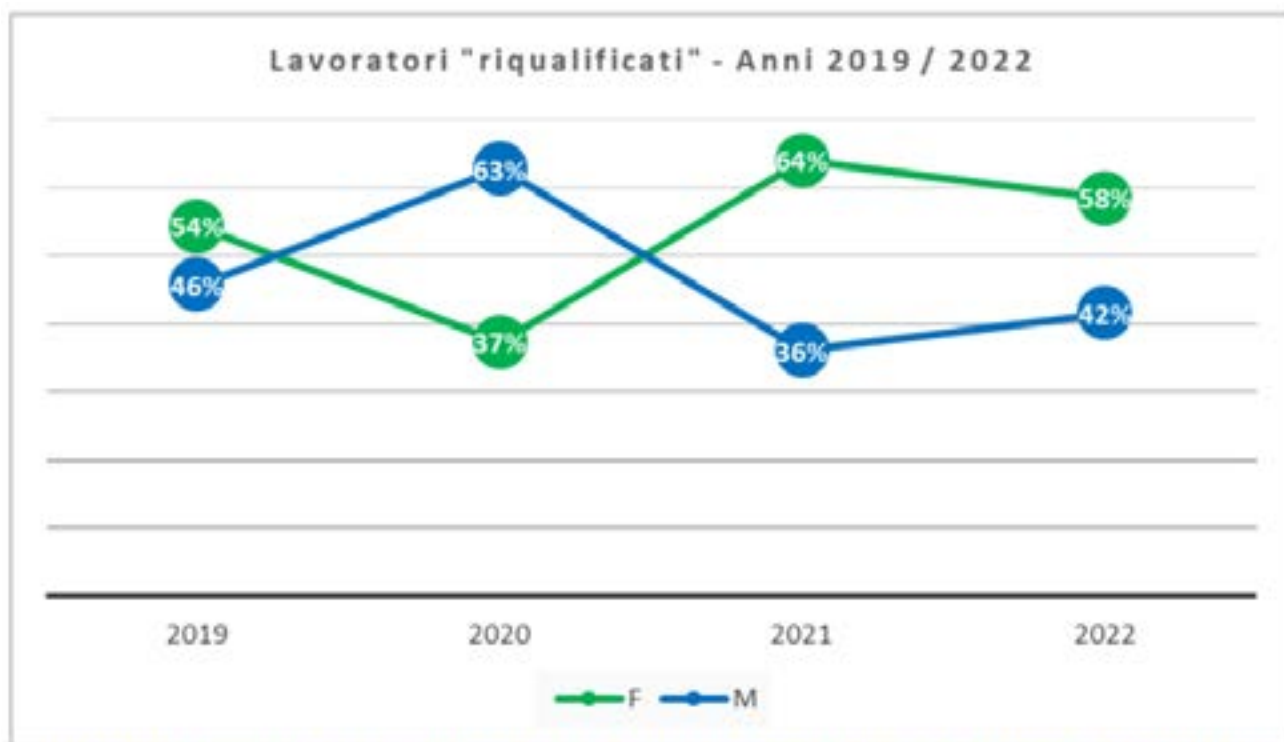


Grafico 39. Andamento violazioni in materia di riqualificazione del rapporto di lavoro per genere- Anni 2019/2022



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

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

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

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

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

mancati e la mancata applicazione della norma antidiscriminatoria.

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

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

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

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

Le tecnologie abilitanti del metaverso

Intelligenza artificiale, big data e digitalizzazione

di Ida Giannetti [*]



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Il dilemma della coscienza artificiale

di Fadila

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

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

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

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

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

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

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

