

PAROLE di GIUSTIZIA e SPERANZA



lavoro e
sviluppo

a cura di **Giuseppe Acocella**
e **Vito Longo**



lavoro e sviluppo

- 3** **La parola**
Ripensare e difendere il lavoro dinnanzi alle sfide del mondo che cambia
di Giuseppe Acocella
- 5** **Cosa ci dice la Carta?**
Lavoro e piena attuazione della Costituzione
di Filippo Pizzolato
- 10** **Dalle parole... alla Parola**
La "sacralità" del Lavoro
di Tommaso Marino
- 13** **Focus e interrogativi**
a cura di Giuseppe Acocella e Vito Longo
- 14** 1. **Lavoro e disuguaglianze**
Gender gap e differenze generazionali
- 18** 2. **Uomo Intelligenza Artificiale**
Il ruolo chiave della politica e delle istituzioni
- 23** 3. **Lavoro e realizzazione della persona**
Dal fenomeno della "great resignation" all'emergenza del lavoro povero
- 29** 4. **Le sfide del lavoro che cambia**
Dal lavoro smart al lavoro buono
- 33** **Una bella storia**
Progetto Policoro: per una nuova cultura del lavoro
a cura di Vito Longo
- 34** **Materiali utili**

 VIDEO

 LINK / SITI

 RIVISTE

 DOWNLOAD (pdf)

Ripensare e difendere il lavoro dinnanzi alle sfide del mondo che cambia

di Giuseppe Acocella

La globalizzazione sembra non garantire più quel destino inevitabile e necessariamente benefico che ci è stato promesso, grazie al quale sarebbero state prodotte tutte le merci per tutti, in cui la libertà del produrre e dello scambiare avrebbe assicurato benessere e civiltà all'umanità, anzi avrebbe garantito uno "sviluppo illimitato".

Anche tra i più convinti liberisti c'è chi inizia a mettere in discussione la rassicurante equazione tra libertà economica e libertà politica, tra liberalizzazione dei mercati e democrazia rappresentativa.

Il benessere appare non più assicurato dalla libera circolazione di merci e di persone, se messo in discussione dal ritorno impudico dei cavalieri apocalittici della fame e della schiavitù, determinando crescita dei lavori precari, fino al più bieco sfruttamento servile, e della sicurezza sul lavoro.

La giustizia sociale e, dunque, la redistribuzione delle occasioni e delle capacità, e non solo del reddito, costituiscono l'orizzonte incompressibile della democrazia, della stessa «democrazia economica» richiamata dall'articolo 46 della Costituzione, che oggi, in special modo, va letto insieme all'articolo 41.

Occorre, pertanto ripensare il lavoro e, dunque, la natura e collocazione esistenziale e sociale di esso nell'età contemporanea, recuperando il valore del lavoro che aveva acquistato centralità nella dialettica – se non nella considerazione – sociale, fino a divenire una discriminante per i conflitti politici e le ideologie contrapposte, superando le identità particolaristiche dei mestieri, le chiusure delle corporazioni, per assumere un valore generale di coesione e di progresso.



Giuseppe Acocella

Rettore dell'Università "Giustino Fortunato", professore emerito dell'Università Federico II di Napoli, componente del Consiglio scientifico dell'Istituto "Bachelet".

La rete solidale del lavoro consentiva di parlare di "società del lavoro", di "uomini del lavoro", cogliendo la valenza etica conferita alle società e all'attività umana dal lavoro.

La dimensione pubblica, collettiva, solidaristica, insomma universale, del lavoro, appare, invece, definitivamente messa in crisi.

La frammentazione del lavoro nei lavori, i nuovi lavori e l'innovazione che ne muta la natura stessa, il telelavoro che spezza i luoghi sociali del lavoro e lo isola, segregandone i protagonisti ed estirpandone la radice comunitaria, fino al punto

da convincere tutti della bellezza dell'isolamento, ne svuota il significato.

Tutto ciò corrisponde all'individualismo crescente, al ritorno alla parcellizzazione del mestiere (nobilitata dai miti borghesi ed egoistici della professionalità competitiva, che tanto più è ricercata quanto più ammazza il concorrente), per tornare a un

mondo frammentato e diviso *dei lavori*, disperdendo la grande identità del *mondo del lavoro*.

Il lavoro che aspira a farsi competitivo, personale, isolato, telecondotto è soltanto quello qualificato, se non di eccellenza, almeno professionalmente elevato, medio o medio-alto, non certo il lavoro dequalificato, sempre più minoritario, ma non per questo liquidato o scomparso: il che comporta che proprio il lavoro dequalificato, quello imposto ai "dannati della Terra" (i migranti, che prendono i lavori rifiutati dai nativi, ad esempio, ma non solo), non costituisce più la categoria centrale, coincidente con l'interesse "dei più".

Si è rotta l'armoniosa fiducia che la ragione "dei più" (i lavoratori, la classe operaia, i poveri) coincidesse con la morale, con la giustizia, con la de-



La giustizia sociale e, dunque, la redistribuzione delle occasioni e delle capacità, e non solo del reddito, costituiscono l'orizzonte incompressibile della democrazia.



mocrazia, e che sarebbe bastato sposare le ragioni “dei più” e superare gli ostacoli dei privilegiati, conquistando finalmente un mondo di giustizia, cosicché le rivendicazioni parziali potessero trovare composizione nelle rivendicazioni riguardanti l’intera classe lavoratrice. Con ciò si dava risposta anche ai bisogni delle classi popolari maggioritarie socialmente e politicamente, anche elettoralmente, e quelle minoritarie (gli imprenditori) potevano trovare soddisfazione alla loro risicatezza numerica nel maggior peso economico (e politico) rispetto alla maggioranza delle volontà. Una società che trovava il suo equilibrio nella “dignità del lavoro”.

Sul peso numerico non si può contare più e si è rotta, dunque, la certezza che «la giustizia sarà assicurata dalla libertà di lottare e di vincere, poiché coincide con la morale». Il lavoro non rappresenta più il legame identitario, personale e collettivo che ne aveva rafforzato il riconoscimento di valore sociale fondamentale per la convivenza organizzata. Lavoratori sono anche quelli che un’attività non la esercitano ancora o che, dopo averla esercitata per una vita, non la esercitano per ragioni di età, o perché espulsi dal lavoro.

Da questa unità, siamo passati a una competitività feroce fino alla lotta per l’esistenza (non a caso, il darwinismo sociale torna di moda), cosicché viene invocato un mondo del lavoro senza diritti e pronto a sacrificare qualunque cosa al conseguimento di un reddito pur minimo, come alle soglie dell’era contemporanea, dei lavoratori fuori dei cancelli messi in competizione con quelli occupati per abbassare il salario di questi ultimi. Si fa forte una spinta dei non occupati ad accettare qualunque condizione, anche somigliante alla barbarie della schiavitù (gli sfruttati del lavoro nero, che rivendicano contro il sindacato il diritto a farsi sfruttare), venendo così meno la consape-

volezza che il lavoratore deve restare indisponibile a tutti, allo Stato (che ne deve tutelare i diritti), agli altri (gli imprenditori), persino a se stesso (se è soggetto al ricatto come gli schiavi sotto ogni latitudine). Si sta così diffondendo la figura del lavoratore povero, che lavora senza assicurarsi un

reddito decente (e diventa un luogo retorico il lavoro decente).

La democrazia economica sembra svanire, lasciando il posto a una società competitiva fino all’oppressione dei più deboli, nella quale, invece, «occorre ricostruire, e presto, legami di solidarietà e di coesione sociale».

La libertà e la tutela del diritto sono indivisibili: non si può tutelare il lavoro qualificato e atipico se non all’interno della salvaguardia dell’intera classe lavoratrice.

Se dunque nel tempo presente cresce – a opera di ristrette oligarchie che hanno il potere economico e della comunicazione – una strategia di occupazione degli spazi sociali, questo non deve sorprendere.

La democrazia contemporanea si è invece concretizzata nella progressiva inclusione nei diritti di tutti i ceti (innanzitutto delle classi popolari e della classe lavoratrice, in precedenza escluse), e oggi assistiamo alla crisi pronunciata dei sistemi di welfare. Questa dimensione politica, che non riconosce più il valore fondativo del lavoro, è segnata da involuzioni come quella denunciata dalle suggestioni circa la possibilità di cambiare l’art. 1 della Costituzione, secondo cui «l’Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro», cioè democratica, in quanto fondata sul lavoro. L’assalto a questo principio intende negare al lavoro il suo valore sociale, fondativo del patto associativo, che lega insieme i membri della comunità. Valore che – anche attraverso queste pagine – vogliamo impegnarci a riscoprire, per difenderlo.



**Occorre ricostruire,
e presto, legami
di solidarietà e
di coesione sociale**



COSA CI DICE LA CARTA?

Lavoro e piena attuazione della Costituzione

di Filippo Pizzolato

Il lavoro, dice la Costituzione, è il fondamento della Repubblica democratica. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.

C'è connessione tra le due formule dell'art. 1 Cost.? Perché fare del lavoro il fondamento della Repubblica democratica?

Essenzialmente perché il lavoro è il segno concreto della possibilità, offerta e affidata a ogni cittadino e a ogni cittadina, di contribuire, giorno per giorno, alla costruzione della società, mettendo a frutto l'irripetibilità e la vocazione di ognuno di noi. Come sta scritto nell'enciclica *Caritas in veritate*, 57, a proposito del principio di sussidiarietà, si tratta di rispettare «la dignità della persona, nella quale vede un soggetto sempre capace di dare qualcosa agli altri». Ecco la connessione con la

Repubblica democratica: come intesa dalla nostra Costituzione, la democrazia non è un intreccio di poteri e di istituzioni, ma mette in gioco la partecipazione di ognuno, in un agire cooperativo feriale. La democrazia non vive solo, e nemmeno principalmente, di decisioni prese dalla maggioranza, in modo più o meno condiviso, ma anche di una prassi cooperativa e feriale. La nostra Costituzione interpreta la democrazia non solo e non tanto nella sua dimensione più visibile, quella del potere – intessuta di elezioni, partiti e istituzioni –, ma anzi tutto come la capacità del corpo sociale di costruire autonomamente uno stile di convivenza. Se la democrazia vive dell'apporto di ognuno, il lavoro è



Filippo Pizzolato

Professore ordinario di *Istituzioni di diritto pubblico* presso l'Università degli Studi di Padova.

uno dei vettori principali di questa partecipazione. Attraverso il lavoro – ogni tipo di lavoro, anche quello di cura e domestico – ogni uomo e ogni donna contribuiscono a costruire un frammento di convivenza e a curare una dimensione, per quanto piccola, del bene comune.

Il modo in cui lavoriamo e ci relazioniamo contribu-

isce a disegnare la convivenza e a innalzarne – o viceversa a svilirne – la qualità.

In questo modo, la democrazia acquista profondità e spessore, e ogni cittadino vi è coinvolto. Anche attraverso la promozione del lavoro, la democrazia si regge su un'idea di eguaglianza che è valorizzazione e cooperazione delle differenze. E nel lavoro – qualificato come diritto e insieme come dovere – si rispecchia un'idea di libertà che, riconoscendo il proprio debito dall'altro da sé, si svol-

ge nella restituzione e nella responsabilità.

“

Attraverso il lavoro – ogni tipo di lavoro, anche quello di cura e domestico – ogni uomo e ogni donna contribuiscono a costruire un frammento di convivenza e a curare una dimensione, per quanto piccola, del bene comune. Il modo in cui lavoriamo e ci relazioniamo contribuisce a disegnare la convivenza e a innalzarne – o viceversa a svilirne – la qualità

”

Art. 4 Cost.

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.



Il lavoro è un modo per riconoscere che la nostra libertà è debitrice: dell'amore, della cura e del lavoro di chi ci ha preceduti



Il lavoro è dunque un modo per riconoscere che la nostra libertà è debitrice: dell'amore, della cura e del lavoro di chi ci ha preceduti. L'uomo nasce in condizioni di radicale dipendenza, né libero, né uguale: può, però, diventarlo, grazie alla solidarietà di chi, precedendoci (nella storia: si pensi alla Resistenza rispetto all'oppressione fascista) o accompagnandoci (nella società: si pensi alla famiglia, agli amici, alla scuola, alle comunità territoriale o di lavoro, ecc...), si è preso cura delle fragilità umane. All'origine della libertà di un uomo ci sono sempre atti d'amore e storie di solidarietà. Per questa ragione, il lavoro, nella Costituzione, esprime il senso della libertà: quando, infatti, la libertà individuale riconosca questa sorta di "debito" rispetto agli altri, non può chiudersi in un egoistico ripiegamento, ma è chiamata a partecipare responsabilmente alla costruzione di rapporti sociali e politici equi perché tutti gli uomini possano trovarvi accoglienza.

Come ha scritto la Corte costituzionale (sent. 172/1999), i cittadini «ricevono diritti e restituiscono doveri» e il lavoro, diritto e dovere insieme, è il simbolo di questa restituzione. Le figure di lavoratore e di cittadino, in Costituzione, sembrano quasi coincidere. Il lavoro è cura e alimento della convivenza, non solo veicolo di sopravvivenza.

In Costituzione, oltre all'affermazione del valore democratico del lavoro, viene evidenziata la tutela del lavoro in senso stretto, come "mestiere", come attività professionale, svolta in regime di dipendenza o di autonomia.



Il lavoro è cura e alimento della convivenza, non solo veicolo di sopravvivenza



Art. 35 Cost.

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

"Tutte" le forme del lavoro sono pertanto tutelate, in quanto espressioni plurali della partecipazione dei lavoratori al compito cooperativo di costruzione della Repubblica. È molto interessante che tale tutela debba mirare all'esito esigente

dell'elevazione dei lavoratori: il lavoro è occasione preziosa di sviluppo della personalità e di riconoscimento sociale e non solo una questione meccanica di scambio tra prestazioni e retribuzione. Come ha scritto la filosofa **Simone Weil**, particolarmente sensibile alla questione,



Simone Weil, filosofa e scrittrice francese, lasciò l'insegnamento per sperimentare la condizione operaia.



Svilire il lavoro è un sacrilegio esattamente come calpestare un'ostia.



Per lei, nella definizione delle condizioni contrattuali dei lavoratori, bisogna tenere presente che «l'oggetto su cui si contratta [...] non è altro che la loro anima».

L'art. 35 già si preoccupa che sia creata una cornice giuridica (normativa e istituzionale) di livello internazionale che civilizzi la globalizzazione, finalizzandola alla tutela dei lavoratori, e contrasti la sua tendenza a diventare strumento di degradazione delle condizioni dei lavoratori. La nascita dell'Organizzazione internazionale del lavoro è stata pensata proprio in questo spirito.

Oggi, in molti casi, per il lavoratore la fatica insita nelle mansioni non è più prettamente fisica. Ciò non significa che non vi sia il rischio di nuove forme di subalternità degradanti. La digitalizzazione, ad esempio, immette sempre più frequentemente il lavoro nella immaterialità della rete. Come ha sottolineato il grande giuslavorista Alain Supiot, se il lavoratore smette, in questo ambiente telematico, di essere macchina obbediente, fisicamente asservita, non per questo non corre rischi di «sprofondare nella disumanizzazione del lavoro», perché egli è ora sovrastato da un controllo pervasivo

delle *performances*, misurate a mezzo di indicatori quantitativi e, in quanto anello ininterrottamente connesso a una rete di comunicazioni, vittima di «presa cognitiva».

Con riferimento alla tutela giuridica ed economica dei lavoratori, la Costituzione, all'art. 36, stabilisce che:

Art. 36 Cost.

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Il tema del salario minimo, di cui si discute da molto tempo a livello europeo e nazionale, e quello della retribuzione familiare sono dunque stati precocemente intravisti dal Costituente.

Art. 37 Cost.

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. [...] La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

La Repubblica non è neutrale rispetto alle dinamiche socio-economiche. La Costituzione riconosce e promuove i diritti di chi lavora a un compenso adeguato, che consenta a ogni persona di vivere dignito-

samente dentro le relazioni familiari e sociali. Con chiarezza, si specifica che le donne hanno gli stessi diritti degli uomini. Questo vale anche per le retribuzioni, ma, dopo oltre 70 anni, le statistiche ci dicono che la realtà è ancora lontana dai diritti sanciti. Ancora oggi, non sempre e non a tutte le donne questa tutela viene assicurata in modo adeguato, soprattutto a causa della carenza di strutture di supporto.

Art. 38 Cost.

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera.

L'articolo 38 riconosce così due diritti sociali importanti: all'assistenza sociale e alla previdenza sociale. Il diritto all'assistenza sociale è previsto per il cittadino che sia, per le ragioni più diverse, impossibilitato a procurarsi da vivere mediante il lavoro. Come disse in Assemblea Costituente

Giuseppe Dossetti



Giuseppe Dossetti, sacerdote, già politico e padre costituente.



il diritto ad avere i mezzi per una esistenza libera e dignitosa non deriva dal semplice fatto di essere uomini, ma dall'adempimento di un lavoro, a meno che non si determinino quelle altre condizioni da cui derivi l'impossibilità di lavorare.



Il Reddito di cittadinanza può essere considerato un'attuazione di questo diritto. E tuttavia la Repubblica persegue ostinatamente, anche per gli "inabili", lo scopo del reinserimento sociale e professionale (educazione e avviamento professionale), affinché possano esprimere una partecipazione piena alla vita sociale, economica e politica.

L'attualità ci mette dinnanzi a una rilevante trasformazione, che si traduce nella sostituzione di molti lavori per mezzo di macchine "pensanti" e che apre concretamente allo scenario di una società del non-lavoro. Questa evoluzione stimola l'urgenza di strategie politiche reattive: è possibile immaginare un nuovo ruolo attivo delle istituzioni (nazionali o sovranazionali) per garantire e redistribuire il lavoro? O si deve pensare ormai a garantire il mantenimento senza lavoro, attraverso ad esempio una forma di *basic income* universale? La robotizzazione e l'automazione stanno provocando un imponente e progressivo processo di espulsione dal lavoro riconosciuto e retribuito. Per questo – qualcuno sostiene – sono ancor più necessarie le istituzioni politiche per fare esistere – e cioè riconoscere e remunerare – il lavoro che, pur essendo necessario alla società, il mercato capitalistico, preda di una dinamica autodistruttiva, non retribuisce.

La previdenza si occupa invece di garantire mezzi adeguati a quei lavoratori, siano essi cittadini o no, che incorrano nei rischi legati allo svolgimento dell'attività lavorativa stessa. Anche qui le sfide non mancano: con le carriere lavorative divenute vieppiù discontinue e precarie, come assicurare un nuovo patto intergenerazionale e pensioni adeguate? Non si devono pensare nuove forme solidaristiche-mutualistiche o di fiscalizzazione degli oneri previdenziali?

Un ultimo aspetto, ma centrale, va sottolineato e cioè la dimensione relazionale e collettiva del lavoro. La Costituzione, coerentemente con il suo modello personalistico, vi insiste molto, anche se in questa parte, perfino più che altrove, è stata gravemente inattuata o elusa. A cominciare dall'art. 39 che, oltre a prevedere il principio della libertà dell'organizzazione sindacale, prevedeva un meccanismo di registrazione dei sindacati stessi,

strutturati secondo un ordinamento interno democratico (da vera formazione sociale!), funzionale alla stipula di «contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce».

Art. 39 Cost.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Il sindacato è un'associazione di lavoratori. La Costituzione ha restituito ai lavoratori l'autonomia e il pluralismo delle organizzazioni sindacali, dopo l'oppressione fascista e il corporativismo coatto. A differenza dello Stato liberale e di certi orientamenti organicistici, la Repubblica non nega il conflitto tra capitale e lavoro. E nemmeno consegna questa dialettica conflittuale a dinamiche spontanee che sconfiggerebbero fatalmente la diversità dei rapporti di potere e la conseguente subalternità dei lavoratori. La Repubblica sostiene e prende la parte del lavoro, accompagnando i lavoratori, anche attraverso il sindacato, a fare del lavoro stesso un'occasione di sviluppo della personalità e di



La Repubblica sostiene e prende la parte del lavoro, accompagnando i lavoratori, anche attraverso il sindacato, a fare del lavoro stesso un'occasione di sviluppo della personalità e di partecipazione economica all'edificazione della Repubblica



partecipazione economica all'edificazione della Repubblica. E tuttavia, proprio perché formazione sociale, il sindacato deve incarnare i principi costituzionali di eguaglianza e partecipazione e cioè essere strutturato internamente in modo democratico. A questo doveva tendere una legge, prevista dall'art. 39, e mai attuata.

L'inattuazione costituzionale è ancora più grave con riferimento all'art. 46 Cost., che riconosce, «ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione», il diritto dei lavoratori «a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende».

Il lavoro è cioè un luogo di democrazia e di partecipazione dei lavoratori. Lo conferma la valorizzazione della cooperazione (art. 45).

Art. 45 Cost.

La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità. La legge provvede alla tutela e allo sviluppo dell'artigianato.

Art. 46 Cost.

Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.

Si è invece affermata una visione strumentale e riduttiva della partecipazione economica: riconosciuta sostanzialmente ai soli sindacati e, in qualche lettura ideologica, intesa come un avamposto utile alla conquista del potere politico. La partecipazione economica, a cominciare dal livello base

dell'impresa, ha, invece, un valore in sé di invero democratico, di occasione e luogo di fioritura dell'umano nella partecipazione.

L'azione collettiva dei lavoratori è la linea di difesa più importante contro la precarietà e la subalternità che sviliscono la professionalità e mettono sotto ricatto il lavoratore. Da questa prospettiva, non si può non osservare con preoccupazione una torsione generata da un elemento culturale e perfino ideologico: il paradigma neoliberale. Esso opera a un livello culturale, inducendo meccanismi mentali che inibiscono nei lavoratori l'azione cooperativa, esaltando una vertigine di auto-imprenditorialità come occasione propizia all'emancipazione del soggetto, che è così portato a rifuggire tutele e solidarietà collettive, considerandole quasi alla stregua di uno stigma. Ciò non fa che indebolire la dimensione sociale del lavoro e l'azione collettiva dei lavoratori.

Di fronte alla globalizzazione e al rischio concreto di perdita delle tutele, a seguito di una dinamica competitiva al ribasso (il *dumping*), la difesa dei lavoratori esige che siano pensati e garantiti strumenti di partecipazione a livello europeo. L'Unione Europea è infatti

caratterizzata da un suo modello – il cosiddetto “modello sociale europeo” – di *sviluppo governato*. Questo “modello sociale” non coincide con la pianificazione dirigistica, ma nemmeno con il tipo americano di capitalismo. Se ne distingue per un'idea essenziale di sviluppo economico *governato*, secondo una logica di respiro politico che guardi alla sostenibilità ambientale e alla coesione sociale (dei lavoratori, anzitutto, e dei consumatori). Entro questo modello di sviluppo, cura dell'ambiente e protezione sociale non sono interventi che seguono, a correzione di una fase prioritaria e indipendente di crescita economica, ma sono oggetto di una cura che deve orientare la crescita stessa a partire dal suo svolgimento.



Di fronte alla globalizzazione e al rischio concreto di perdita delle tutele, la difesa dei lavoratori esige che siano pensati e garantiti strumenti di partecipazione a livello europeo



La "sacralità" del lavoro

di Tommaso Marino

L'emblema della Repubblica italiana si compone di tre elementi. Tra questi spicca la ruota dentata d'acciaio, simbolo dell'attività lavorativa, che ha il compito di tradurre il primo articolo della Carta Costituzionale della Repubblica: «L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro».



Il tema del lavoro sull'effigie repubblicana è arrivato a seguito di due pubblici concorsi che hanno fornito 800 bozzetti, presentati da circa 500 partecipanti.

Il lavoro, nelle sue dinamiche e caratteristiche di svolgimento, in questi 75 anni, è cambiato notevolmente. Si è passati dalle grandi produzioni di massa, nate nel secolo scorso in campo metalmeccanico, al lavoro in *smart working*, dove ciascuno, attraverso un personal computer collegato alla rete internet, svolge il proprio lavoro da solo in casa.

Lo statuto dei lavoratori, un importante strumento di regolazione legislativa del mondo del lavoro, divenuto legge il 20 maggio 1970, rappresenta ancora un valido strumento di tutela del lavoro, ferma la necessità di alcuni adeguamenti. Ancora di recente (con la cd. "legge europea" pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 17 gennaio 2022), il legislatore ha modificato alcune sue parti, ma è evidente la necessità di un ulteriore adeguamento dello Statuto alle modifiche intervenute nelle realtà lavorative di questi ultimi anni, che hanno visto in conseguenza della pandemia, l'accelerazione di processi già in atto, come ad esempio lo *smart working*, un nuovo ruolo delle tecnologie nella produzione, la finanziarizzazione dell'economia produttiva, ecc.



Tommaso Marino

Docente di matematica e fisica al liceo scientifico, già segretario nazionale del Movimento Lavoratori di Azione Cattolica (MLAC).

Questioni che non interrogano solo il legislatore, ma anche la società; trasformazioni e urgenze che hanno trovato e trovano attenzione anche nel Magistero della Chiesa.

Nei decenni, infatti, diversi pontefici si sono espressi circa la condizione del lavoro e dei lavoratori, sin dalla promulgazione dell'enciclica *Rerum novarum*, il 15 maggio 1891, che per la prima volta affrontava il tema del lavoro attraverso l'analisi della questione operaia. Da quel momento l'attenzione della Chiesa non si è mai attenuata sui temi sociali e sulle sue implicazioni economiche ed etiche, fino ad arrivare all'enciclica *Laudato si'* di papa Francesco, passando attraverso documenti di straordinaria importanza che meritano di essere letti e approfonditi.

In particolare si segnala la pubblicazione, nell'anno 2004, del *Compendio della Dottrina sociale della Chiesa*, una riflessione sulle realtà dell'esistenza dell'uomo nella società contenente tutto il magistero prodotto da pontefici nei decenni a partire dalla *Rerum novarum* di Leone XIII.

La pubblicazione presenta alcuni principi che vale la pena ricordare:

1. il riconoscimento della dignità dell'uomo, che si esprime nel principio del personalismo;
2. il principio del bene comune;
3. il principio di solidarietà;
4. il principio di sussidiarietà;
5. i principi di autorità e legalità;
6. il principio della partecipazione alla vita pubblica.

La dignità dell'uomo

Il riconoscimento della dignità dell'uomo si esprime attraverso l'essere creato a immagine e somiglianza di Dio.

Il principio del bene comune

Il principio del bene comune è visto come una meta da raggiungere tenendo conto delle situazioni che si vivono nelle diverse realtà. L'operazione matematica del prodotto dei fattori porta ad avere un risultato pari a zero se uno dei fattori assume tale valore. Nel caso della somma, in presenza di un addendo uguale a zero la somma non ne risente se non per il mancato contributo dell'addendo nullo. In questa chiave matematica si pone il tema del bene comune che ha come modello il prodotto tra i fattori, ciascuno dei quali non deve essere uguale a zero. È pertanto necessario far sì che ciascun fattore produca un termine diverso da zero in modo da non far crollare la catena di valore che ciascuno contribuisce a creare e a non pensare al bene comune come una semplice somma di addendi.

Il principio di solidarietà

Il principio di solidarietà si può esplicitare con diverse modalità operative. Una delle espressioni principali consiste nell'affermare che attraverso meccanismi di solidarietà si possono affermare diritti, uguaglianza e dignità. Un esempio in tale ambito è stato offerto, negli anni scorsi, dall'iniziativa dei contratti di solidarietà nelle realtà lavorative, volti a salvaguardare l'occupazione ed evitare licenziamenti in particolari congiunture economiche negative. Il senso di appartenenza a un'azienda e/o realtà produttiva determina la possibilità di attraversare assieme, con un piccolo sacrificio da parte di ciascuno, i momenti di difficoltà economica.

Il principio di sussidiarietà

Il principio di sussidiarietà lo si incontra, concretamente, nelle situazioni laddove il problema ha una sua soluzione in un determinato livello. Le diverse competenze di quartiere, comunali, provinciali (o di città metropolitana), regionali, nazionali e internazionali hanno ciascuna un proprio ambito di intervento. Scopo della Politica è quello di determinare un'utile risposta per il cittadino da ricevere da parte di un adeguato livello istituzionale. A questo proposito un ridisegno delle competenze e del ruolo dei diversi livelli deve essere affrontato assieme alla necessità di non provocare ulteriori disuguaglianze tra territori che nel nostro paese sono già visibili. Il poter collocare ciascuna soluzione a una questione al suo

appropriato livello può far diminuire il conflitto tra i diversi enti (Stato-Regioni, Regioni-Stato, ecc.) Nell'enciclica *Caritas in veritate* (al paragrafo 57), a proposito del principio di sussidiarietà, si legge che essa intende rispettare «la dignità della persona, nella quale vede un soggetto sempre capace di dare qualcosa agli altri».

La partecipazione alla vita pubblica

La partecipazione alla vita politica deve essere una possibilità che ciascun cristiano deve poter vivere attraverso la partecipazione, laddove si presenta la possibilità di svolgere un servizio alla comunità, aiutando «gli italiani a non rimanere schiacciati da un modo di concepire il confronto pubblico che riduce tutto a un *referendum* pro o contro qualcosa o qualcuno, banalizzando ogni questione, appiattendo, e semplificando tutto» (M. Truffelli, *La P maiuscola, fare politica sotto le parti*, Ave, Roma 2018).

Il Magistero della Chiesa, ci ricorda poi due legami importanti.

» Il primo è tra Lavoro e sviluppo sostenibile.

Su questo tema, papa Francesco prende posizione già nel suo primo anno di pontificato quando, il 29 giugno del 2013, pubblica la lettera enciclica *Lumen fidei*.

Qui, al numero 55 troviamo l'espressione:



La fede, inoltre, nel rivelarci l'amore di Dio Creatore, ci fa rispettare maggiormente la natura, facendoci riconoscere in essa una grammatica da Lui scritta e una dimora a noi affidata perché sia coltivata e custodita; ci aiuta a trovare modelli di sviluppo che non si basino solo sull'utilità e sul profitto, ma che considerino il creato come dono, di cui tutti siamo debitori.



Il lavoro costituisce per l'uomo una possibilità di partecipare all'attività del Creatore: con questo slogan possiamo riassumere il ruolo che l'uomo ha nello svolgimento di un compito lavorativo nel periodo che va dal termine della sua formazione iniziale (che continuerà per tutta la sua vita nell'ottica del *long life learning*, ovvero della formazione continua durante tutta la vita lavorativa) fino al momento del riposo pensionistico. In questi anni l'uomo è chiamato a dare un contributo decisivo, attraverso il lavoro, allo sviluppo del Pianeta attraverso un uso idoneo delle risorse disponibili e nel rispetto della dignità dell'uomo.

» Il secondo è tra Lavoro e sicurezza.

Nel 2017 si è celebrata la Settimana sociale dei cattolici italiani che aveva come titolo: "Il lavoro che vogliamo: libero, creativo, partecipativo, solidale". Nel 2021, la successiva edizione ha avuto come titolo "Il pianeta che speriamo. Ambiente, lavoro, futuro" e come sottotitolo #tutto è connesso.

A partire dai titoli si vede una grande attenzione ai temi del lavoro e della sua sicurezza, sia sul fronte della sicurezza sociale (retribuzione, giusta paga che permetta al lavoratore di sostenere se stesso e la sua famiglia), sia sul piano della sicurezza.

Su questo ultimo punto, le cronache degli ultimi anni segnalano, ormai quotidianamente, notizie di morti sul lavoro. Di lavoro si muore; e si muore in circostanze diverse tra loro e in maniera trasversale rispetto alle mansioni e alle condizioni economiche e sociali.

Non si vogliono qui riportare le statistiche che l'Istituto Inps o altri forniscono, ma si vuole ragionare sulle cause e sui possibili rimedi. In Italia mediamente muore un lavoratore al giorno, in diversi contesti e con diverse modalità. La sicurezza sul lavoro ha una precisa legislazione che ne determina i contorni di legge, a partire dal Testo unico sulla sicurezza, approvato il 4 aprile del 2008 ed entrato in vigore il 15 maggio dello stesso anno. Da 15 anni ha subito aggiustamenti normativi, interventi successivi, ma non è riuscito ad azzerare la disgrazia delle morti sul lavoro.

Se si guardano i dati degli incidenti, si trovano diverse modalità e dinamiche. Sarebbe superficiale

ritenere che tutte le morti siano dovute a negligenza o ad errori di coloro che perdono la vita. La questione, a mio avviso, riguarda diversi ambiti e coinvolge diverse questioni.

La legislazione vigente impone una serie di obblighi e diverse procedure per la sicurezza sui luoghi di lavoro. Tuttavia spesso capita che la sicurezza sul lavoro si riduca alla visione di alcuni video, magari in piattaforma, dove vengono illustrati i dispositivi legislativi. Occorre creare una cultura della sicurezza, un modo di vedere i rischi sul lavoro (si riscontra una buona indicazione nell'obbligo di stesura del documento Duvri (Documento unico di valutazione dei rischi interferenti), ma che spesso si riduce a un adempimento burocratico. La compilazione di un documento, se non accompagnata da una attività formativa orientata alla reale presa di coscienza dei possibili rischi, diventa una mera operazione burocratica che non va nella direzione della salvaguardia della vita della persona. Gli incidenti sul lavoro non riguardano solamente il lavoratore dipendente, ma spesso coinvolgono altre figure, dall'imprenditore al titolare di partita Iva: questo fa pensare alla necessità di attuare, a tutti i livelli, delle attività formative in grado di far comprendere la necessità di svolgere un lavoro nelle migliori condizioni possibili e di vedere le spese necessarie per la sicurezza non tanto come un costo, ma come un investimento, al pari di altri, per rendere l'attività lavorativa sempre più sicura. L'attività di formazione sulla sicurezza deve diventare un'attenzione continua, necessaria e importante nella vita del lavoratore e nelle diverse attività di una azienda. Le attività legate alla sicurezza sul lavoro devono perdere il valore burocratico per assumerne uno valoriale, che in principio collochi la dignità della persona e la preziosità della vita.

La sicurezza non è un costo.

Per consultare i documenti citati:



Rerum novarum

Laudato si'

Caritas in veritate

Lumen fidei

FOCUS E INTERROGATIVI

a cura di Giuseppe Acocella,
Nicola La Sala e Vito Longo

- 1. Lavoro e disuguaglianze**
Gender gap e differenze generazionali
- 2. Uomo Intelligenza Artificiale**
Il ruolo chiave della politica e delle istituzioni
- 3. Lavoro e realizzazione della persona**
Dal fenomeno della "great resignation" all'emergenza del lavoro povero
- 4. Le sfide del lavoro che cambia**
Dal lavoro smart al lavoro buono



Nicola La Sala

Funzionario presso l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni (Agcom), componente del Consiglio scientifico dell'Istituto "Bachelet".



Lavoro e disuguaglianze

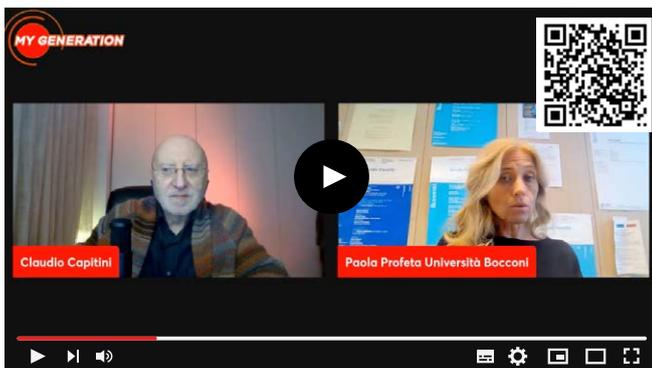
Gender gap e differenze generazionali



Non devono esserci poveri e non c'è peggiore povertà di quella che non ci permette di guadagnarci il pane, che ci priva della dignità del lavoro. (Papa Francesco)



PRO-VOCAZIONE



Vvox Broadcasting Platform, Gender gap

PER RIFLETTERE

COS'È IL GENDER GAP

Divario tra generi; con particolare riferimento alle differenze tra i sessi e alla sperequazione sociale e professionale esistente tra uomini e donne. [Treccani]

Se – come sottolineato dal prof. Pizzolato nella sua riflessione – la Costituzione ha cura di sottolineare che le donne hanno gli stessi diritti degli uomini, il cammino per una effettiva eguaglianza tra uomini e donne sui luoghi di lavoro è ancora lungo. Dalle più recenti ricognizioni emerge che l'Italia, rispetto agli altri paesi Europei, presenta una situazione molto critica in materia di accesso alle opportunità di lavoro da parte delle donne.

Di seguito due indagini particolarmente significative

L'indice sull'uguaglianza di genere, per monitorare i divari in Europa – Openpolis

L'Italia è sotto la media Ue per uguaglianza di genere – Openpolis

Le criticità fotografate dai rapporti sopra riportati sono confermate da quanto emerso nel primo rapporto tematico di genere denominato *“Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali”*, realizzato dal Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, e presentato il 28 gennaio 2022 all'Università di Bologna (**Laureate più motivate e intraprendenti, laureati più occupati e pagati | AlmaLaurea**) da cui emerge «a cinque anni dalla laurea, gli uomini percepiscono, in media, circa il 20% in più» rispetto alle donne, a parità di titolo.

Naturalmente, la disparità di opportunità tra uomini e donne non riguarda solo il nostro paese ma è un problema di dimensioni globali, così come emerge dal **global gender gap report 2023**, pubblicato dal World economic forum, che analizza l'evoluzione della parità in 146 Paesi del mondo attraverso quattro dimensioni: **opportunità economiche, istruzione, salute ed emancipazione politica: all'attuale ritmo di progresso**, evidenzia il Rapporto, **ci vorranno 131 anni per raggiungere la piena parità**, 162 anni per colmare il divario nell'emancipazione politica, 169 anni per il divario nelle opportunità economiche, 16 anni per il divario di genere nel livello di istruzione. Il tempo per colmare il divario nel campo della salute rimane indefinito.



COS'È IL WORLD ECONOMIC FORUM?

Il **World Economic Forum** (Forum economico Mondiale, conosciuto anche come Forum di Davos) nasce nel 1971 a Cologny, vicino a Ginevra, in Svizzera. A fondarlo è l'economista tedesco Klaus Schwab. Inizialmente noto come European Management Forum, a fronte dell'allargamento del perimetro degli inviti e dei temi affrontati, divenne, nel 1987, World Economic Forum.

Organizzazione centrale della fondazione è un confronto, ogni inverno, presso la cittadina svizzera di Davos, tra esponenti di primo piano della politica e dell'economia mondiale, per discutere delle questioni più urgenti che il mondo si trova ad affrontare, anche in materia di salute e di ambiente. Oltre questo incontro annuale, il Forum economico mondiale organizza ogni anno un meeting in Cina e negli Emirati Arabi Uniti oltre a diversi incontri a livello regionale.

Negli anni, il meeting ha spesso giocato un ruolo importante nell'affrontare crisi bilaterali e negoziare soluzioni. Tra le altre, ricordiamo la "dichiarazione di Davos" del 1988 tra Grecia e Turchia, primo passo verso la conclusione delle tensioni belliche tra i due Paesi, o, ancora, l'accordo quadro su Gaza e Gerico stipulato nel 1994 tra Shimon Peres, leader israeliano e Yasser Arafat, presidente palestinese.

La necessità di implementare le politiche finalizzate a un'effettiva parità tra uomini e donne nell'accesso alle opportunità lavorative, così come nelle possibilità di carriera, è al centro dell'azione europea ( **EU Gender Equality Strategy 2020-2025**).

La parità di genere è strettamente legata alla giustizia sociale e rappresenta uno degli obiettivi cardine dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.

Il tema del gender gap o della "gender equality", com'è evidente non si esaurisce nella necessità di perseguire e raggiungere al più presto un'effettiva parità salariale ma intersecca numerosi temi, ivi compresa l'effettiva tutela della maternità.

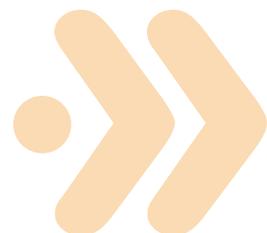
Non può non destare allarme il fatto che ancora oggi la probabilità per le donne italiane di non avere più un impiego nei due anni successivi alla maternità è quasi doppia rispetto alle donne senza figli.

Parimenti preoccupante è il dato statistico secondo cui una donna su cinque, ossia circa il 20%, lascia il lavoro dopo il parto: in disparte le ipotesi in cui tale decisione risponda a una libera scelta della donna, non può ignorarsi che spesso dietro tale fenomeno vi è l'inadeguatezza dei servizi all'infanzia: il riferimento è tanto all'insufficienza delle strutture rispetto ai bisogni del territorio, quanto agli elevati costi per l'accesso ai servizi da parte delle famiglie,

con evidenti ricadute per i nuclei familiari che versano in condizioni di maggiore fragilità economica. Anche in tale ambito, peraltro, si apprezzano serie differenze tra nord e sud del paese, con un'Italia ancora, e troppo spesso, "a due velocità", dato che, soprattutto nel Mezzogiorno, le richieste di iscrizione sono in gran parte insoddisfatte.

Il tema della tutela del lavoro femminile e del superamento del gender gap non solo integra una questione di giustizia sociale ma avrebbe significative ricadute in termini di incremento del PIL.

Non può ignorarsi, poi, il ruolo di emancipazione che il lavoro, assieme a uno stipendio adeguato, può garantire alle donne, sottraendole a forme di violenza economica.



Con “**violenza economica**” si intende una forma di ricatto in relazione all’uso e alla distribuzione del denaro, che vincola la donna attraverso la costante minaccia di vedersi negate le risorse economiche, dell’esposizione a debiti, dell’impossibilità di prevedere un’indipendenza economica per se stesse. Queste dinamiche si manifestano, spesso, proprio all’interno della sfera familiare e di coppia, con un fenomeno ancora largamente sottovalutato, perché, spesso, poco individuabile, ma con dati già molto allarmanti.

 **K. Carboni, Anche soldi e lavoro vengono usati per fare violenza contro le donne**

La centralità del tema, fa sì che lo stesso sia oggetto di attenzione da parte di tutte le forze politiche. Sul sito della Fondazione Feltrinelli il dott. Vito di Santo ha riepilogato  **le proposte dei partiti per ridurre il gender gap**.

Gli strumenti d’intervento su detta materia sono diversi (ad esempio: agevolazioni fiscali per chi assume donne under 35, implementazione dell’accessibilità del servizio di asili nido, congedo paritario, implementazione di strumenti che garantiscano la flessibilità per i neogenitori) e possono essere promossi congiuntamente nell’ambito di una strategia di massima tutela. La definizione di priorità, in ogni caso, è utile al fine di individuare gli interventi più urgenti da realizzare, verso i quali indirizzare subito le risorse economiche a disposizione.

Nella tua esperienza, percepisci l’esistenza di differenze salariali tra te e un/una tuo/a collega?

Quale misura ritieni più urgente per contrastare il fenomeno del *Gender Gap*?



Lavoro e disuguaglianze

Gender gap e differenze generazionali

Per approfondire



Donne e lavoro, in Italia una su cinque lascia dopo il parto e il tasso d'occupazione (55%) è il più basso dell'Ue

Offerta di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia

E. Bruno, Gender gap: le donne guadagnano il 20% in meno degli uomini

E. Riggi, Povere donne: 4 su 10 dipendono economicamente dal compagno, 1 su 5 non lavora dopo la maternità

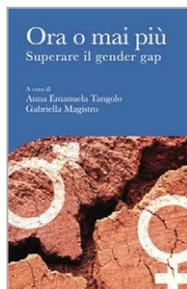
T. Tautonico, Global gender gap: nessun Paese raggiunge la piena parità di genere



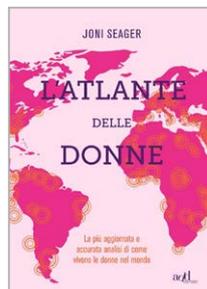
A. Perrazzelli, Le donne, il lavoro e la crescita economica

Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione Europea

Loredana Zappalà, La parità di genere al tempo del PNRR



G. Magistro – A. M. Tangolo
**Ora o mai più,
superare il gender gap**
Performat, Navacchio 2022



J. Seager
L'Atlante delle donne
ADD Editore 2020

2

Uomo e Intelligenza Artificiale

Il ruolo chiave della politica e delle istituzioni

PRO-VOCAZIONE



Universit  Cattolica, settembre 2021: Post Umano, sovrumano o semplicemente umano? Intervento di Roberto Cingolani.

PER RIFLETTERE

L'Intelligenza Artificiale (AI) e, in generale, i processi di digitalizzazione in atto stanno trasformando il contesto in cui viviamo, generando mutamenti che interessano non solo la vita di ciascuno di noi, ma anche gli ambiti quotidiani nei quali ci troviamo a operare: si aprono nuove possibilit  e prospettive per il lavoro e il management, ma si evidenziano anche preoccupazioni e attenzioni critiche rivolte a concreti rischi e distorsioni connesse alla transizione digitale.

Al momento, risulta alquanto complicato trovare una definizione univoca di Intelligenza Artificiale. Potremmo limitarci a sostenere che essa rappresenta, in generale, l'abilit  di una macchina di mostrare, attraverso tecniche di apprendimento automatico che si fondano sull'elaborazione di una grande quantit  di dati e informazioni, capacit  umane quali il ragionamento, l'apprendimento, la pianificazione e la risoluzione di problemi.

“

La mia pi  grande paura   che il campo dell'AI possa fare davvero del male al mondo. Se questa tecnologia prende la direzione sbagliata, diventa veramente sbagliata.
(Sam Altman)

”

Gli sviluppi delle tecnologie di AI potrebbero andare a incidere sia sui processi produttivi, sia sulle competenze professionali e lavorative a essi associate.

Da un lato, si prevedono nuove forme di professionalit , nuove aziende e nuovi mercati, dall'altro l'automazione nel breve periodo potr  causare la cancellazione di numerose occupazioni.

Papa Francesco nel suo messaggio per la LVII Giornata mondiale della pace ha evidenziato la sua preoccupazione per il possibile impatto delle nuove tecnologie in ambito lavorativo:

“

“Mansioni che un tempo erano appannaggio esclusivo della manodopera umana vengono rapidamente assorbite dalle applicazioni industriali dell'intelligenza artificiale. Anche in questo caso, c'  il rischio sostanziale di un vantaggio sproporzionato per pochi a scapito dell'impoverimento di molti. Il rispetto della dignit  dei lavoratori e l'importanza dell'occupazione per il benessere economico delle persone, delle famiglie e delle societ , la sicurezza degli impieghi e l'equit  dei salari dovrebbero costituire un'alta priorit  per la Comunit  internazionale, mentre queste forme di tecnologia penetrano sempre pi  profondamente nei luoghi di lavoro”.

”

Lo sviluppo dell'AI e la rimodellizzazione degli ambiti di vita quotidiani da essa causata generano, pertanto, importanti sfide etiche che riguardano, in particolare, l'autonomia dei processi decisorii, la trasformazione dei modelli produttivi, l'equità, la privacy, la responsabilità, la trasparenza. In tal senso, diventa sempre più urgente una riflessione politica chiara che valuti attentamente l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla società e sulla vita delle persone.

I POTERI PUBBLICI INNANZI ALL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Il 31 marzo il Garante per la Protezione dei Dati Personali (GPDP) ha disposto con effetto immediato il blocco provvisorio di ChatGPT, una chatbot basato sull'Intelligenza Artificiale capace di rispondere ai quesiti degli utenti con un linguaggio semplice e intuitivo. Il blocco sarebbe durato fintanto che OpenAI (organizzazione proprietaria di ChatGPT) non avrebbe rispettato i requisiti in termini di privacy degli utenti e gestione dei dati. Avendo adempiuto agli obblighi, il 28 aprile 2023 il chatbot di OpenAI è tornato nuovamente disponibile in Italia.

IL "CASO" CHATGPT IN ITALIA

 Il Garante blocca ChatGPT. Raccolta illecita di dati personali. Assenza di sistemi per la verifica dell'età dei minori, garante privacy.it – 31/03/2023

Per comprendere meglio la questione, occorre, primariamente, **capire cosa sia il Garante della Privacy** e quale sia il problema posto da ChatGPT.

• Garante della Privacy

Nel dicembre 1996, com'è noto, è stata adottata la cd. "legge sulla privacy", n. 675/1996. Con essa, viene istituita un'autorità amministrativa indipendente a cui è affidata la protezione dei dati personali, chiamata Garante della Privacy. In seguito, la legge 675/1996, è stata sostituita dal d.lgs. 196/2003 con lo scopo di assicurare e tutelare il trattamento dei dati personali e di garantire il rispetto della dignità della persona. Tale organo è composto da quattro membri eletti dal Parlamento che possono rimanere in carica per un massimo di 7 anni.

Il **d.lgs. 196/2003, all'articolo 154**, individua anche i compiti dell'autorità amministrativa:

- controllare che i trattamenti dei dati personali siano effettuati nel rispetto delle norme di legge;
- ricevere ed esaminare ricorsi, reclami e segnalazioni;
- vietare i trattamenti illeciti o non corretti e, se necessario, disporre il blocco;
- promuovere la conoscenza della disciplina in materia di trattamento dei dati personali;
- erogare eventuali sanzioni amministrative e penali.

• Perché è importante il provvedimento di blocco?

L'Italia, almeno fino a questo momento, è stata una dei pochissimi paesi a imporre un freno all'utilizzo libero e incontrastato di questo nuovo strumento di intelligenza artificiale. Nei prossimi anni, sempre più di frequente, si porrà il problema di uno sviluppo continuo e velocissimo dell'AI (Artificial Intelligence, n.d.r.) che andrà, però, coniugato con un governo della stessa per non comprimere, ulteriormente, i diritti della persona. Particolarmente rilevante, soprattutto, limitare al massimo l'impatto che un uso incondizionato potrebbe avere sui minori, frequentatori sempre più assidui, e sempre più precoci, dei social e delle tante possibilità che internet offre.



• Gli sviluppi della questione

L'Italia, tramite il proprio Garante della Privacy, è stata la prima nazione a mettere un freno all'utilizzo indiscriminato dei dati da parte di ChatGPT. Questo, se da un lato poteva isolare il nostro paese, con OpenAI, casa di sviluppo del software, dall'altro, però, ha aperto una breccia, nella quale altri paesi si sono inseriti, incaricando i rispettivi garanti di alzare la guardia sul tema della salvaguardia dei dati personali, tema cruciale dei prossimi anni. È il primo passo verso il controllo e il governo della tecnologia da parte di un governo.

• Dal blocco alla rinascita

Come detto, dato l'impatto mediatico, e non solo, di ChatGPT, l'azienda che fa capo a Sam Altman poteva non considerare il pronunciamento italiano e continuare lo sviluppo del prodotto. Il potenziale effetto a cascata, però, oltre alle legittime osservazioni mosse dall'Autorità Garante per la Privacy, ha convinto OpenAI a intervenire per migliorare. Senza entrare troppo nell'ambito tecnico, ci limitiamo, in questa sede, a rimarcare le due principali soluzioni adottate:

- maggiore controllo sull'effettività degli utenti;
- maggiore trasparenza nelle comunicazioni sull'uso dei dati;
- maggiore attenzione a "come allenare" gli algoritmi.



Appare determinante il rafforzamento di azioni educative.



IL FUTURO DELL'AI

Il caso ChatGPT rappresenta un esempio concreto di come l'emergere di una tecnologia nuova consegna non solo promesse entusiasmanti ma sollevi anche questioni critiche che necessitano di un'assunzione di responsabilità da parte delle Istituzioni, chiamate a definire politiche e norme che coniughino lo sviluppo scientifico con il rispetto della dignità umana, dei valori e dei diritti fondamentali, tutelati dai nostri sistemi democratici.

In questa direzione, l'Unione Europea già dall'aprile del 2021 sta lavorando a una proposta di Regolamento che stabilisca regole armonizzate sull'intelligenza artificiale. Nel dicembre del 2023 la presidenza del Consiglio e il Parlamento europeo hanno raggiunto l'accordo su un testo che affronta i rischi correlati all'innovazione tecnologica, assicurando, al contempo, che i sistemi di AI immessi sul mercato europeo siano sicuri, affidabili e garantiscano il rispetto della normativa vigente nel territorio dell'Unione.

L'idea principale della proposta di regolamento è quella di evitare che le tecnologie di AI possano causare gravi violazioni dei diritti fondamentali tutelati dall'Unione europea, introducendo una serie di regole direttamente proporzionate al grado di rischio preventivato.

La complessità del tempo che viviamo, caratterizzata da un vorticoso progresso tecnologico, richiede la ricerca di una regolamentazione ispirata a principi etici e valori che assicurino l'adozione di quadri legislativi, capaci di affermare incontrovertibilmente il primato assoluto dell'esistenza umana, la tutela della democrazia, il perseguimento della giustizia e della pace.

Al di là, comunque, delle pur centrali questioni normative e di regolamentazione, è necessario che tutti (imprese e cittadini) partecipino attivamente alla costruzione del futuro della nostra società, assumendosi la responsabilità di tracciare il confine valoriale al cui interno andrà collocata ogni evoluzione tecnologica.

In tal senso, appare determinante il rafforzamento di azioni educative che non riguardino esclusivamente l'acquisizione di competenze tecniche, funzionali a sfruttare le straordinarie potenzialità messe a disposizione dall'in-

telligenza artificiale, ma la più generale capacità di coglierne potenzialità e pericoli, per intervenire consapevolmente sullo sviluppo e sui cambiamenti che essa determina nella vita delle persone, nella cultura, nelle dinamiche relazionali, nelle modalità con le quali vengono trasmesse e trasferite le informazioni, nei modelli organizzativi del lavoro, senza arrendersi passivamente alla pervasività dei poteri economici che pretendono un controllo esclusivo dei processi.

È evidente che un'innovazione, potenzialmente in grado di stravolgere completamente le nostre esistenze e il nostro approccio, non solo alla tecnologia, ma a tutta una serie di operazioni, per poter essere governata e indirizzata verso il progresso, vada, innanzitutto, conosciuta al meglio. Ecco, allora un possibile suggerimento per iniziare ad acquisire le basi per conoscere cosa si intenda per "intelligenza artificiale".

Rispetto alla situazione odierna, vedi l'Intelligenza Artificiale più come una possibilità di supporto o come una minaccia all'occupabilità futura?

Utilizzi già, o utilizzeresti, dei social per autopromuerti e trovare lavoro o ritieni ancora preferibile accedere a un lavoro tramite modalità più tradizionali?

Quali sono i rischi che lo sviluppo delle tecnologie di AI può causare per l'esistenza umana? Quali invece i vantaggi che si possono ottenere assicurando una regolamentazione responsabile?

Come possiamo contribuire alla costruzione di percorsi formativi adeguati che accrescano consapevolezza e competenza sulle tecnologie basate sull'intelligenza artificiale?



P.L. Pisa, ItalianA, il podcast per capire l'Intelligenza Artificiale

R. Bodei, *L'intelligenza artificiale: come cambia il lavoro*

S. Romiti, *L'intelligenza artificiale sarà indipendente dall'uomo: quali sfide normative*

Intelligenza Artificiale e impatto sul mondo del lavoro

G. Schiro, *Lavoro: chi rischia e chi no di essere sostituito dall'intelligenza artificiale*

Francesco, *Intelligenza Artificiale e pace. Messaggio per la LVII giornata mondiale della pace*

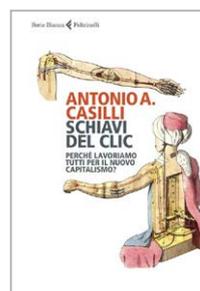


Commissione Europea, *Creare fiducia nell'intelligenza artificiale antropocentrica*

Commissione Europea, *Proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale*



D. Astrologo – A. Surbone –
P. Terna
**Il lavoro e il valore
all'epoca dei robot**
Meltemi, Milano 2019



A. A. Casilli
Schiavi del clic
Feltrinelli, Milano 2020

3

Lavoro e realizzazione della persona

Dal fenomeno della "great resignation" all'emergenza del lavoro povero



Il lavoro dovrebbe essere una grande gioia ed è ancora per molti tormento, tormento di non averlo, tormento di fare un lavoro che non serva, non giovi a un nobile scopo.
(Adriano Olivetti)



PRO-VOCAZIONE



▶ La7 attualità, *Great Resignation: il fenomeno spiegato dal Prof. Galimberti*

PER RIFLETTERE

Grandi dimissioni

Le grandi dimissioni sono una tendenza economica in cui i dipendenti si dimettono volontariamente in massa dai loro posti di lavoro. Il fenomeno, che prende piede in America, anche con il nome di "Big Quit", ma che va via via diffondendosi anche altrove, e anche in Italia, viene originariamente ricondotto, secondo alcune indagini, al «tempo fermo» portato dal Covid. Due anni di pandemia, che ci hanno spesso costretti in casa, anche per lunghi periodi di tempo, hanno accelerato un cambiamento, forse irreversibile, nel mercato del lavoro.

L'EQUAZIONE >

> LAVORO: > REALIZZAZIONE PERSONALE

È entrata in crisi, probabilmente in modo irreversibile.

Il perseguimento delle legittime aspirazioni di carriera sembra non occupare più il primo posto nella lista delle priorità di giovani e meno giovani. Quella che appare in crisi è una certa idea totalizzante del lavoro (l'identificazione tra ciò che si fa e ciò che si è) che ha come corollario la recessività di ogni altro interesse e aspirazione della persona a fronte delle esigenze connesse allo sviluppo della propria carriera lavorativa. Sempre più va affermandosi la necessità di un rapporto più ordinato ed equilibrato tra il tempo per il lavoro e il tempo per sé stessi (e per i propri affetti e i propri interessi).

GenZ PROTAGONISTA

Per Generazione Z intendiamo quelle ragazze e quei ragazzi nati tra il 1997 e il 2012, alfieri principali di questa mutazione genetica del mercato del lavoro. Anche per causa della pandemia, al centro delle loro vite non c'è più il lavoro, ma la felicità personale.

Un interessante sondaggio condotto da Adobe, ha delineato alcune delle caratteristiche tipiche della Generazione Z, che, nel 2025, dovrebbe costituire il 27% della forza lavoro in Italia, soprattutto in riferimento al loro approccio e rapporto col mondo del lavoro:

- sono istruiti (il 57% di loro ha frequentato l'università);
- sono attenti a tematiche come l'inclusione e la responsabilità sociale;
- sono decisi a trovare un equilibrio tra vita professionale e vita privata;
- si aspettano di lavorare con tecnologie all'avanguardia;
- hanno una mentalità imprenditoriale;
- non tollerano gli ambienti troppo autoritari.

Rispetto al passato, pertanto, quando il grosso dell'attenzione era concentrato sullo stipendio, le priorità presenti sono molte diverse: comunicazione responsabile e sincera, "umanizzazione" del lavoro, accoglimento del progresso tecnologico a supporto del lavoro, attenzione all'ambiente lavorativo. Tutto ciò, richiede, da parte delle aziende, una maggiore disponibilità alla comprensione delle esigenze dei lavoratori e una sensibilità, forse inedita, rispetto ad alcune specifiche richieste.

GRANDI DIMISSIONI DAL LAVORO...

Lavoro liquido e job hopping

Era il 1999, quando Zygmunt Bauman, sociologo polacco, coniava un'espressione diventata poi di uso comune. Nel suo libro, infatti, teorizzava l'avvento, sempre più inesorabile, di una «modernità (o società) liquida», definizione del libro dal titolo omonimo. Il periodo della post-modernità, afferma Bauman, si contraddistingue per uno spiccato individualismo, a discapito della collaborazione, e da un'attenzione maniacale e quasi ossessiva verso un'apparenza consumista. Secondo il sociologo, siamo alle prese con una vita liquida, sempre più frenetica, che riconduce la nostra identità personale a quella di consumatori, e ci costringe a omologarci alle attitudini dei gruppi per non essere esclusi dalla vita e dalle aggregazioni sociali, nelle quali ci si riconosce per affinità, non per adesione identitaria.

Un postulato finale del concetto di modernità liquida, finisce con l'essere «la convinzione che il cambiamento è l'unica cosa permanente e l'incertezza è l'unica certezza».

Mutuando questa riflessione ad ampio spettro sulla società e riconducendola a un contesto prettamente lavorista, si può tracciare una simmetria con la situazione attuale.

Al concetto di «*great resignation*», infatti, va affiancato quello di «*job hopping*», letteralmente "saltare da un lavoro all'altro". Anche questo fenomeno, così come quello delle grandi dimissioni, nasce in America per poi, più lentamente, diffondersi in Europa e, quindi, anche in Italia.

Questa tendenza del cambiare continuamente lavoro, si sviluppa, soprattutto, a partire dal periodo pandemico e, neanche a dirlo, sono i *Millennials*,

seguiti dalla Generazione Z, a interpretare, e far loro, molto più delle altre fasce d'età, questa tendenza.

Perché si cambia?

- Stipendio migliore;
- Miglior contesto lavorativo;
- Maggiore possibilità di strumenti alternativi di lavoro (*smart-working*, flessibilità oraria...).

In linea generale, la motivazione principale, per chi cambia, risiede nella ricerca di un impiego che garantisca un maggiore equilibrio tra lavoro e tempo libero, un miglior *work-life balance*, usando un'espressione tecnica. Come già accennato, il tempo "vuoto" portato dalla pandemia, soprattutto nella prima fase più acuta, ha messo in crisi l'idea del lavoro come dimensione totalizzante, che confina ogni ulteriore interesse e passione nei ritagli di tempo.

Adesso, soprattutto i giovani che iniziano ad affacciarsi al mondo del lavoro, non sono più disposti ad accettare tout-court questa idea di lavoro, ritenuta superata, e tendono a chiedere (e realizzare) una razionalizzazione del tempo dedicato al lavoro.

Tale tendenza, ovviamente, va contestualizzata nel mercato del lavoro italiano e si scontra con le note criticità che lo caratterizzano.

Quali sono le maggiori criticità?

- Questa tendenza sembra possibile soprattutto nel settore digitale, molto meno in altri ambiti, dove il mercato del lavoro è più statico.
- In un contesto, come quello soprattutto italiano, nel quale la disoccupazione giovanile è ancora alta – quasi un giovane su cinque, in Italia, non lavora – è meno agevole poter cambiare lavoro con facilità perché manca la possibilità, spesso, di un altro impiego (con ciò che ne consegue anche in termini di difficoltà dei lavoratori di contrattare con il proprio datore di lavoro migliori condizioni di lavoro);
- un sistema lavorativo ancora poco flessibile, come il nostro, non prevede grosse differenziazioni tra un'azienda e l'altra, togliendo forza a uno dei principali motivi per inseguire un cambiamento, ossia il miglioramento delle proprie condizioni lavorative.

... SOPRATTUTTO DA UN CERTO TIPO DI LAVORO

Il fenomeno delle “grandi dimissioni”, pertanto, non è una fuga dal lavoro, ma rifiuto di adeguarsi a un certo tipo di lavoro.

Oltre alla richiesta di maggiore tempo per sé stessi, di retribuzioni adeguate, un ambiente di lavoro e di maggiori riconoscimenti personali, i giovani, soprattutto, con, però, un crescente aumento anche nella fascia dei *Millennials*, nati tra il 1981 e il 1994, tendono sempre più a scappare dal lavoro cd. “povero”.

Per “lavoro povero” – o *in-work poverty* – si intende la condizione che si verifica quando una persona occupata guadagna talmente poco da non riuscire a soddisfare i suoi bisogni primari.

L’Unione europea considera lavoratore povero colui che è impiegato per almeno sei mesi l’anno e fa parte di un nucleo familiare che si trova in condizione di povertà relativa.

Per comprendere il cd. “lavoro povero”, non serve ricorrere a definizioni o liste: nei contesti in cui viviamo è tristemente diffusa la prassi di offrire ai lavoratori – specialmente ai giovani – impieghi sottopagati e irregolari, con retribuzioni che non consentono una vita dignitosa e che non sono adeguati né al tempo, né alle competenze che il lavoro offerto richiede.

Non c’è chi non ricordi le vivaci polemiche – negli anni appena trascorsi – che hanno visto contrapposte le varie forze politiche quando diversi imprenditori, specie nei della ristorazione e del turismo, sostenevano la difficoltà di trovare giovani disposti a lavorare (in un settore che, com’è noto, importa notevoli sacrifici per i lavoratori) e imputavano la responsabilità agli istituti di sostegno economico pubblico (il cd. reddito di cittadinanza).

Il dibattito pubblico, talvolta, sembrava restituirci l’immagine di giovani non interessati a lavorare, che preferivano stare sul divano. Le nostre realtà quotidiane ci consegnano un quadro diverso:

i giovani hanno voglia di lavorare e hanno chiara la volontà di costruirsi un futuro.

I giovani chiedono un lavoro dignitoso, con uno stipendio adeguato, che consenta uno spazio per progettare la loro vita. Sono tanti i progetti, i desideri e le aspettative che vengono strozzate da lavori con stipendi non adeguati.

Per questo è necessaria un’azione politica sul mercato del lavoro, per far sì che gli stessi non siano mai costretti a scegliere tra un lavoro massacrante con uno stipendio sottopagato, sufficiente a malapena a garantirne la sopravvivenza e un sussidio pubblico percepito senza lavorare.



Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, *Il lavoro povero non è un destino*

La politica, fin qui, non si è sufficientemente interrogata su questa piega presa dal mercato del lavoro. Non basta garantire lavoro a tutti, occorre anche garantire che, per sopravvivere, o per poter mantenere una famiglia, non si sia costretti a svolgere due o più lavori.



Per avere una, iniziale e non esaustiva, panoramica sugli strumenti di contrasto da mettere in campo, si rimanda a **Welforum.it: politiche per contrastare il lavoro povero** .

Il tema del contrasto al lavoro povero vede le forze politiche contrapporsi sul tema del cd. "salario minimo". Si tratta, com'è noto, di una sorta di «soglia limite» di retribuzione, al di sotto della quale nessun datore di lavoro può vincolare il lavoratore. In Europa, la maggior parte degli Stati membri ha scelto di adottare una legislazione che prevede un salario minimo. Altri Stati, soprattutto quelli dell'area scandinava, invece, non hanno un salario minimo imposto per legge.

Anche l'Italia, oltre ad Austria e Cipro, rientra in questa categoria. Nei paesi del blocco scandinavo, però, Danimarca, Finlandia e Svezia, il mercato del lavoro è molto più agile e gli stipendi molto più alti, a differenza dell'Italia dove il turnover procede, spesso, a rilento. Delegare alla contrattazione fra le parti sociali, ossia tra imprenditori e sindacati, attraversati da una certa crisi di adesione, provoca un deciso squilibrio tra lavoratori garantiti e crea disparità di trattamento tra chi rientra nel CCNL

(Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) e chi no. Al contempo, chi tra le forze politiche e sociali è contrario a una normativa sul salario minimo paventa l'inefficacia di tale misura e le influenze negative che la stessa potrebbe avere sul mercato del lavoro, sul sistema della contrattazione collettiva e sul livello complessivo delle retribuzioni.

La Commissione Europea ha, a più riprese, manifestato l'intenzione di disegnare una normativa uniforme sulla questione dei salari, a partire dall'individuazione di una soglia minima di retribuzione, più o meno comune a tutti gli Stati membri.

Nell'ottobre 2020, allora, ha presentato una **proposta di direttiva relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione Europea** .

Il tema, com'è evidente, è complesso e richiede il superamento della logica di sterile contrapposizione tra le forze politiche: è indubbio – infatti – che a prescindere dall'introduzione del salario minimo siano urgenti misure volte a favorire l'aumento della retribuzione dei lavoratori – di tutti i lavoratori – anche in ragione della perdita di potere d'acquisto delle stesse determinate dai recenti fenomeni inflazionistici.

Nella ricerca di un lavoro, quale condizione metteresti al primo posto nella tua scala di gradimento?

Qual è la tua più grande paura rispetto al mondo del lavoro?

Ritieni percorribile la possibilità di un reddito, erogato dallo Stato, ad "integrazione" dello stipendio, per raggiungere un livello minimo di sopravvivenza economica?

Tra un lavoro con uno stipendio adeguato, ma meno in linea con le tue ambizioni, e uno, meno remunerativo, ma più appagante a livello personale, su quale orienteresti la tua scelta?

Ritieni il "salario minimo" lo strumento adatto a risolvere il problema del lavoro povero? Perché? Se no, quali potrebbero essere delle alternative migliori?

Ritieni più importante lavorare a una proposta di legge che introduca il "salario minimo" o rafforzare il ruolo dei sindacati in fase di contrattazione?

Dal fenomeno della "great resignation" all'emergenza del lavoro povero



Generazione Z e lavoro: cosa devono sapere i datori di lavoro

S. Pagliuca, Gen Z e lavoro, visionari o viziati?

Job Hopping, cosa è e perchè in Italia funziona solo nel digitale

F. Varanini, Great resignation. Non sono Grandi Dimissioni dal lavoro, ma dalla vita

Lavoro povero, ricerca Acli: il 14,9% dei lavoratori è in condizione di povertà assoluta

F. Anfossi, Il Primo Maggio degli occupati senza dignità economica

A. Gagliardi, Salario minimo, cosa prevedono le proposte che uniscono le opposizioni ma hanno il no del governo



M. Toso, La dignità del lavoro nella dottrina sociale della Chiesa



P. Ichino
L'intelligenza del lavoro
Rizzoli, Milano 2020



P. Iacchi – F. Rotondi
Generazione Z e lavoro
FrancoAngeli, Milano 2020



M. Filandri
Lavorare non basta
Laterza Editori, Roma-Bari 2022



A. Colamedici – M. Gancitano
Ma chi me lo fa fare
Harper Collins, Milano 2023

Lavoro e realizzazione della persona

Dal fenomeno della "great resignation" all'emergenza del lavoro povero

Per approfondire



A. Rimassa
Le 5 Lenti dell'HR
Egea, Milano 2023



E. Menegatti
Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive
Giappichelli, Torino 2017



P. Pascucci
Giusta retribuzione e contratti di lavoro
FrancoAngeli, Milano 2018



M. Martone
A che prezzo
Luiss University Press, Roma 2019



Le sfide del lavoro che cambia

Dal lavoro smart al lavoro buono

PRO-VOCAZIONE



 **Franco Battiato – Gente in progresso, 1983**

PER RIFLETTERE

La necessità di restare in casa durante il periodo critico della pandemia da Coronavirus ha profondamente cambiato l'approccio al lavoro. Costrette dalle circostanze, le aziende hanno dovuto trasformare immediatamente le postazioni di lavoro, consentendo, ai lavoratori, di "lavorare da casa". Dopo un primo momento di adesione entusiasta, un po' per scelta e un po' per rispetto delle direttive aziendali, il fenomeno registra meno consenso.

Prima di addentrarci nell'analisi, però, è opportuno fare chiarezza e distinguere alcune definizioni.

Home-working → letteralmente, "lavoro da casa"

È la tipologia di lavoro avutasi, principalmente, durante il lockdown. Consiste nel replicare in casa propria, esattamente e fedelmente, ciò che, solitamente, si fa in ufficio. Non ci sono, dunque, variazioni, né rispetto al tipo di prestazione né rispetto all'orario di lavoro

“ Con l'emergenza coronavirus è in atto il più grande esperimento di telelavoro al mondo: un test che, se darà i suoi frutti, potrebbe cambiare le sorti del nostro modo di lavorare in futuro. (Agenzia Bloomberg) ”

“ Il lavoro a distanza è il futuro del lavoro. (Alexis Ohanian, Fondatore di Reddit) ”

Remote-working → letteralmente, "lavoro da remoto"

È una tipologia di svolgimento del lavoro a metà tra l'home e lo smart-working: l'oggetto della prestazione lavorativa rimane identico (in sostanza, se si deve lavorare dalle 8.00 alle 17.00, l'orario rimane invariato); quello che cambia è che non c'è vincolo sul luogo: lo si può svolgere da casa o da qualsiasi altro luogo

Smart working → letteralmente, "lavoro agile".

Erroneamente abbinato al concetto di telelavoro, ossia «lavoro da casa», consiste, in realtà, in una rimodulazione complessiva del lavoro, laddove possibile. Anziché lavorare a orario, si punta a definire una idea di lavoro per obiettivi, senza vincoli di tipo spaziale o orario, in un determinato lasso temporale

Un'altra tendenza, sempre più diffusa, sta prendendo piede, a partire dalle grandi aziende e sta incontrando il favore dei lavoratori, interpellati sull'adesione a questa modalità. La cd. "settimana corta" prevede, a parità di ore lavorate e sempre col consenso dei lavoratori, un giorno di lavoro in meno, mantenendo invariata anche l'indennità salariale. È la strada scelta da alcune grandi aziende (Luxottica, Intesa SanPaolo, Lavazza) Una volta concluso il periodo di sperimentazione, ciascuna realtà lavorativa deciderà se implementarlo in pianta stabile o se rimanere ferma al vecchio modello che prevede i canonici 5 giorni di lavoro.

Cambia il lavoro; cambiano le città.

La (parziale) trasformazione del lavoro, com'è evidente, impatta anche sulla vita delle città. Dal punto di vista urbanistico, ad esempio si registra una maggiore attenzione delle città a garantire spazi di socialità esterna. Oltre a nuovi spazi verdi e di socialità urbana, le città devono dimostrarsi pronte a cogliere le opportunità del co-working, «fenomeno che consiste nell'allestire, all'interno di uno stesso spazio, postazioni di lavoro in condivisione tra diversi lavoratori». Diversi edifici, ora abbandonati o dismessi, potrebbero diventare gli uffici del futuro. Gli attuali uffici, invece, potrebbero essere riconvertiti, anziché a sede di una singola azienda, a spazi di lavoro condivisi, con persone provenienti da realtà, o anche città, differenti che lavorano in loco, diminuendo, così, la limitazione di socialità imposta dallo *smart working*.

L'impatto dei cambiamenti del lavoro sulla vita delle nostre città è tanto più evidente se si considera l'impatto che lo *smart working* ha avuto e può ancora avere sull'economie di molti grandi città italiane: si pensi a fenomeni di delocalizzazione da lavoro dalle grandi città alle periferie; dal nord al sud, con le inevitabili conseguenze in termini di minor afflusso di risorse economiche presso tali città e di trasformazione delle relative economie (il riferimento, forse banale, è all'inevitabile incidenza che la riduzione del lavoro in ufficio ha sull'indotto degli esercizi commerciali che dipendono dagli stessi – bar, ristoranti ecc. – nonché all'incidenza della riduzione degli uffici sul mercato immobiliare).

CHE COS'È

IL «DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE»?

In Italia il diritto alla disconnessione è disciplinato dalla  **legge del 22 maggio 2017 n. 81 sul Lavoro Agile**, la cosiddetta legge sullo *smart-working*, che prevede un accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro che individui le misure necessarie per assicurare la disconnessione. Recentemente, nella **legge di conversione del DI n. 30/2021**, è stata introdotta una norma che riconosce al lavoratore il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto di quanto stabilito negli accordi individuali, nei quali possono essere concordati periodi di reperibilità.

In sostanza, mancando delle norme generali, applicabili per tutte le categorie di lavoratori, **l'applicazione del diritto alla disconnessione è lasciato alla negoziazione individuale**, con la legge che concede ampio margine ai datori di lavoro. La norma riguarda solamente i lavoratori in *smart-working*, escludendo, quindi, dalla tutela tutte le categorie di lavoratori a cui viene richiesto un alto grado di reperibilità.

Cambia il lavoro; cambiano le tutele

Il cambiamento del lavoro pone al centro dell'attenzione la necessità di riflettere sull'adeguatezza delle tutele allo stato esistenti per i lavoratori, nell'ottica di una garanzia del benessere del lavoratore che non si arresti dinanzi la soglia della sua casa.

In quest'ottica, si inquadra – ad esempio – il tema del diritto alla disconnessione.

Rilevanti questioni riguardano altresì la tutela del diritto alla salute dei lavoratori.

Occorre infatti impedire che, seguendo dei fenomeni, definiti, in inglese, come “overworking” o “workaholism”, i lavoratori vedano minato o compresso il loro diritto alla salute. Si pensi alla necessità di impedire che il datore di lavoro abusi della disponibilità dei lavoratori anche quando sono in malattia; ovvero alla necessità di garantire che il lavoratore che svolge le sue prestazioni da casa goda di una postazione lavorativa che non sia deteriorata per la sua salute di quella che il datore di lavoro deve garantirgli in ufficio.

Più connessi; più soli

Se è vero che lo *smart working* può permettere ai lavoratori di conciliare meglio la vita professionale e personale, riducendo gli spostamenti e migliorando la qualità della vita, non possono sottacersi alcuni rischi connessi all'espansione dello stesso: si pensi, innanzitutto, all'incidenza della solitudine – non solo sulla qualità del lavoro (tento conto che la condivisione di spazi e l'immediatezza del confronto che è alla stessa connessa, è condizione favorevole per l'effettiva condivisione di idee e per la moltiplicazione dei talenti e, quindi, per la creatività e la produttività) – ma anche per il benessere (e la salute mentale) del lavoratore, così come per la sua crescita personale e professionale.

La regolazione – e l'utilizzo (tanto da parte delle imprese, quanto da parte dei lavoratori) – dello smart working non può che muovere dalla prospettiva della necessità di promuovere sempre un lavoro buono, ovvero di un lavoro che sia strumento per la realizzazione della persona e contributo al progresso della società.

Quali sono le trasformazioni che hanno interessato il tuo lavoro negli ultimi anni?

Hai vissuto l'esperienza dello *smart working*?

Ritieni opportuna/necessaria una implementazione di tale modalità di lavoro?

Quali criticità hai vissuto nella tua esperienza?

Sempre più aziende stanno adottando il modello della cd. «settimana corta», prevedendo, cioè, a parità di ore, un giorno in meno.

Cosa ne pensi di questa possibilità?

Ritieni sia applicabile su larga scala?
E, se sì, come?



Numeri sullo smart working

Smart Working: definizione, statistiche e previsioni del 2023

E. Cannone, V. De Luca, *Diritto alla disconnessione, quando puoi spegnere il cellulare: tutte le regole*

I. Pieraccini, *Diritto alla disconnessione e smart working: come funziona in Italia e in UE*

A. Garnero, *Mercato del lavoro: la tutela che manca*

Il futuro post-Covid e i nuovi equilibri sociali

Lavoro e Covid, come è cambiato il nostro modo di lavorare con la pandemia

L. Mazza, *Meno smart working, ma orari flessibili: così sta cambiando il lavoro*

Fondazione Tarantelli – Area Forum, *Il lavoro ai tempi del Coronavirus*



Concezione cristiana del lavoro, *dalla difesa del posto alle tutele nel mercato,*

«Rivista di studi politici», A. XXI, luglio-settembre 2009, pp. 35-54



T. Schwartz
Non si può lavorare così
Rizzoli, Milano 2011



S. Bellomo, A. Maresca, G. Santoro-Passarelli
Lavoro e tutele al tempo del Covid-19
Giappichelli, Torino 2020

a cura di Vito Longo



Vito Longo

Laureando in giurisprudenza, componente del Comitato esecutivo dell'Istituto dell'Azione Cattolica per lo studio dei problemi sociali e politici "Vittorio Bachelet".

Progetto Policoro: per una nuova cultura del lavoro



Tv2000, Chiesa e lavoro: *il progetto Policoro a sostegno dei giovani*

Giovani, solidarietà e legalità: sono tre parole chiave di un progetto, nato nel 1995, che si pone l'obiettivo di offrire strade nuove e innovative a chi vuole proporre un'idea di lavoro sano, inclusivo e generativo. Sono salde le radici alla base del "Progetto Policoro". Il Progetto Policoro è un progetto organico della Chiesa italiana che tenta di dare una risposta concreta al problema della disoccupazione in Italia. Policoro, città in Provincia di Matera, è il luogo dove si svolse il primo incontro il 14 dicembre del 1995 voluto da **don Mario Operti** .

Attraverso il Progetto, si vuole affrontare il problema della disoccupazione giovanile, attivando iniziative di formazione a una nuova cultura del lavoro, promuovendo e sostenendo l'imprenditorialità giovanile in un'ottica di sussidiarietà, solidarietà e legalità, secondo i principi della dottrina sociale della Chiesa.

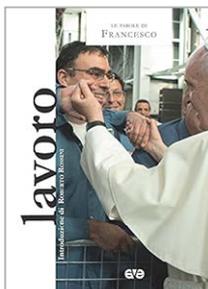
Tante le attività di formazione del progetto, che attira giovani e meno giovani da ogni parte d'Italia per contribuire a costruire, insieme, una nuova cultura del lavoro.

Citiamo, giusto a titolo informativo, il 44° Corso di Formazione Nazionale, tenutosi ad Assisi dal 29 novembre al 3 dicembre 2023; la scuola di Pace, svolta nel centro Rondine, cittadella della pace in provincia di Arezzo, dal 3 al 5 novembre 2023 o anche l'udienza avuta con Papa Francesco dal 17 al 19 marzo 2023.

Per aderire al progetto, è sufficiente contattare la propria diocesi di riferimento o scrivere a **gesticoncreti@progettopolicoro.it**.

Sul **sito del progetto** , viene spiegato nel dettaglio come aderire ed entrare a far parte di questa bella realtà.

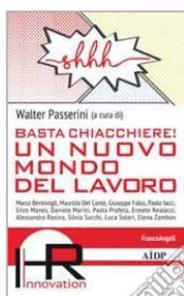




J. M. Bergoglio
Lavoro
AVE, Roma 2017



D.Susskind
Un mondo senza lavoro,
Bompiani, Milano 2022



W.Passerini
Basta chiacchiere
FrancoAngeli, Monza 2020



A. Honneth – R. Sennett
A. Supiot
Perché lavoro
Feltrinelli, Milano 2020



A. Somma
Abolire il lavoro povero
Laterza, Roma 2024





azionecattolica.it