



LAVORO@CONFRONTO

Workers Buyout: opportunità per il lavoro e il territorio italiano

**Un mondo del
lavoro con luci,
ombre e prospet-
tive incerte**

Matteo Ariano

**La causa
prima**

Fabrizio Di Lalla

**Cambia lavoro...
cambia!**

Stefano Olivieri Pennesi

Lavoro@Confronto

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

Numero 66 • Novembre/Dicembre 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:

Un mondo del lavoro con luci, ombre e prospettive incerte

Matteo Ariano p. 3

La causa prima

Fabrizio Di Lalla p. 5

Cambia lavoro... Cambia!

Stefano Olivieri Pennesi p. 7

Workers Buyout: opportunità per il lavoro e il territorio italiano

a cura di The European House - Ambrosetti
Amundi Investment Solutions
e Coopfond p. 14

Nuovo CCNL e contrattazione integrativa nel comparto Funzioni Centrali

Marco Biagiotti p. 17

Lavoratrici vittime di violenza di genere: le tutele

Antonella Delle Donne p. 21

IA: se l'INPS è un banco di prova

Giuseppe Lombardo p. 23

I bassi salari e la supplenza dei sindaci all'inerzia di Governo e Parlamento

Pietro Napoleoni p. 27

Recesso anticipato nel contratto a tempo determinato

Marco Pizzolitto p. 29

La diffida accertativa di crediti patrimoniali quale espressione della funzione di polizia amministrativa

Luigi Sposato p. 32

Il presepe cittadino dedicato ai morti sul lavoro

Città di Bitetto p. 37

Pubblicato il Volume 11 della "Collana Massimo D'Antona - Lavoro e diritto"

Claudio Palmisciano p. 39

L'ANCI sostiene l'iniziativa di intitolare vie e piazze a Massimo D'Antona

Roberto Leardi p. 41

Effemeridi

Ferocia e Umanità

Fadila p. 43

Un mondo del lavoro con luci, ombre e prospettive incerte

di Matteo Ariano [*]



A fine anno, si sa, è tempo di fare bilanci, di guardarsi indietro e osservare la strada percorsa. Si è trattato, a parere di chi scrive, di un 2024 con elementi positivi nel mondo del lavoro, ma anche con parecchie ombre, che riguardano il mercato del lavoro a livello italiano e probabilmente anche europeo.

Nel corso dell'anno si è registrato un aumento dell'occupazione e una corrispettiva riduzione del tasso di disoccupazione; grazie al rinnovo dei contratti collettivi del privato si è avviato un recupero del potere di acquisto delle retribuzioni; dall'altra parte, però, si rileva un incremento del tasso di inattività, ossia delle persone che hanno smesso di cercare un lavoro, un dato molto significativo su cui occorrerebbe riflettere con attenzione; il numero delle morti sul lavoro non sembra subire particolari segni di arretramento, considerando che dai dati INAIL dei primi dieci mesi dell'anno si contano 890 morti, facendoci avvicinare alla fatidica soglia dei mille morti l'anno, sotto la quale sinora non si è mai riusciti a scendere. Non sono inclusi, ad esempio, i cinque morti di Calenzano e altri che sono deceduti nei giorni successivi.

A quest'ultimo proposito, sia consentito un inciso: nel cosiddetto "DdL Lavoro", nei giorni scorsi definitivamente approvato, si prevede – tra l'altro - che il datore di lavoro debba comu-

nicare al competente ispettorato territoriale del lavoro di voler adibire locali chiusi sotterranei o semi sotterranei a luogo di lavoro e che, trascorsi trenta giorni da tale comunicazione senza alcun riscontro dall'ITL, si possa procedere a farlo. Finora, il datore di lavoro che avrebbe voluto fare una cosa simile, avrebbe dovuto aspettare l'intervento dell'ASL che, fatte le verifiche del caso, avrebbe poi dato il suo benestare. L'aver trasformato l'intera procedura in un semplice silenzio-assenso, non considerando la carenza di personale dell'Ispettorato, rientra nel solito pendolo all'italiana che, oscillando da una parte all'altra, non riesce a trovare un equilibrio tale da garantire tutti gli elementi in gioco e, in questo caso, c'è in gioco la salute e la sicurezza sul lavoro, probabilmente eccessivamente sacrificate dal mero silenzio-assenso. Ci permettiamo di ipotizzare che, dopo i primi infortuni e le proteste per quanto previsto, il pendolo tornerà a oscillare verso la restrizione, facendo cambiare nuovamente la norma.

**Vuoi scrivere un articolo
sul tema del diritto del lavoro e della legislazione sociale
da pubblicare su lavoro@confronto?**

**Scrivici, o inviaci il tuo contributo, all'indirizzo email
lavoro-confronto@fondazioneantonina.it**

Natale 2024 Capodanno 2025

A nome mio personale, dei colleghi
del Consiglio d'Amministrazione
e dello Staff, invio ai Soci,
ai Lettori di Lavoro@Confronto
e alle Famiglie tutte,
i più fervidi Auguri di
Buon Natale
e di un Ottimo 2025.

Matteo Ariano

Presidente

Fondazione Prof. Massimo D'Antona



Sono tante le crisi aziendali che ogni giorno nascono nel Paese e fanno aumentare il numero di ore di cassa integrazione: dai dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali emerge che siano state autorizzate, nei primi nove mesi di quest'anno, 44.9 milioni di ore di cassa integrazione, a fronte di 37.8 milioni di ore autorizzate a settembre dell'anno precedente. Un incremento importante e di non poco conto.

Se incrociamo questi dati macroeconomici con quelli di carattere sociologico, del Rapporto Censis 2024, che disegnano un Paese sfiduciato, che non vede più un futuro e qualora lo intraveda, non lo fa dipendere da questioni o decisioni interne, ma solo da ciò che accade attorno – dal cambiamento climatico alle guerre in corso, alle tensioni e ai cambiamenti geopolitici – ne viene fuori un quadro che evidenzia un profondo cambiamento tuttora in svolgimento e dagli sviluppi al momento imprevedibili.

A fronte di questo, sarebbe veramente importante recuperare il ruolo dei corpi intermedi, sindacati e partiti politici in primis, per restituirli alla funzione di collettori e rappresentanti di interessi diffusi e riportare il dialogo tra i vari soggetti in campo, per arrivare a trovare soluzioni che rappresentino una sintesi

virtuosa in cui non ci siano “vincitori” e “vinti”. Se, peraltro, proviamo ad alzare lo sguardo al resto d'Europa, notiamo che la situazione non sembra apparire diversa dal quadro italiano, sia a livello sociale che economico: dai dati della Commissione Europea al 31 ottobre scorso, la ripresa economica è ancora timida, il costo della vita resta alto nonostante l'inflazione sia in calo, l'incertezza del contesto globale non consente di disegnare scenari precisi per il futuro. L'Europa intera rischia di essere marginalizzata se non recupera fiducia in sé e non fa quello scatto di reni che potrebbe ridarle centralità, arrivando seriamente e velocemente a costruire quell'Europa federale che potrà mettere a fattor comune le nostre migliori energie e risorse.

Riprendendo una celebre quanto abusata citazione di Antonio Gramsci, stiamo vivendo in un'epoca in cui il mondo vecchio sta morendo e quello nuovo tarda a comparire. Occorre evitare che, in questo chiaroscuro, possano nascere mostri.

Con questo auspicio di essere e praticare speranza, porgo a tutte e a tutti gli auguri di buone festività natalizie e di un felice anno nuovo. ■

[*] Presidente della Fondazione Prof. Massimo D'Antona
ETS

La causa prima

di Fabrizio Di Lalla [*]



A ogni infortunio grave sul lavoro i media condannano, i sindacati protestano, le autorità promettono un rafforzamento delle attività ispettive. Ma nessuno dice che il primo passo per questo rafforzamento sarebbe costituito dalla riorganizzazione unitaria degli ispettori del lavoro, attualmente ripartiti in quattro organici distinti e tra loro scollegati: quello del ministero, quello dell'Inps, quello dell'Inail e quello delle ASL. L'unificazione e la riorganizzazione almeno dei primi tre in una struttura unica erano previste da uno dei decreti delegati attuativi del Jobs Act e sarebbero state indispensabili per ridare autorevolezza all'attività ispettiva, recuperando efficacia concentrando la presenza degli ispettori dov'è necessaria. Sennonché quella norma di legge non è stata mai attuata; hanno prevalso le resistenze interne degli apparati a ogni cambiamento organizzativo. Un'ulteriore beffa è arrivata con la legge 19 dell'anno corrente in cui all'ultimo comma, ben nascosto, dell'articolo 31 per "L'efficientamento dell'Ispettorato del Lavoro" è previsto il ripristino dei ruoli ispettivi dell'Inps e dell'Inail. La norma sancisce il successo finale della resistenza sorda degli apparati. Con buona pace dei morti, dei loro familiari e dell'opinione pubblica.

Questi concetti sono contenuti nei brani più importanti dell'articolo di Pietro Ichino apparso sul Corriere della Sera del 25 ottobre scorso. I lettori che mi seguono sanno, dai tanti articoli di denuncia scritti ormai da un decennio, come la penso sulla scellerata, mancata unificazione del personale ispettivo. E tuttavia non mi appassiona tanto costatare l'identità di vedute di un esimio studioso di diritto del lavoro con quanto da me scritto sulle disfunzioni legate all'attuale organizzazione delle ispezioni, quanto il fatto che questo aspetto così evidente sia stato e tuttora venga contrastato o quanto

meno ignorato ai piani alti della politica, del sindacato e dei mass media.

L'unico punto su cui non sono d'accordo con Ichino è sull'attualità del colpo di mano. Per la verità, esso è stato attuato già nel 2015 non trasferendo il personale ispettivo all'Agenzia con le dovute risorse, grazie all'astuta introduzione dei ruoli a esaurimento. L'articolo 31 citato sopra rappresenta solo il colpo finale. Si è trattato della vittoria degli apparati in cui il ruolo del sindacato confederale del settore pubblico non è stato secondario. Mi dispiace



dir questo perché gli ho dedicato i migliori anni della mia vita.

La verità amara è che grandi settori della politica e del sindacato sono incomprensibilmente contrari alla riunificazione degli ispettori. Uso questo termine per ricordare o far conoscere ai giovani che fino alla fine degli anni settanta del secolo scorso l'Ispettorato del lavoro era l'unico organismo deputato alla vigilanza in materia di lavoro. Va detto a onore del vero che non era stata certo l'età dell'oro, ma un'efficienza superiore a quella attuale sicuramente; c'era per di più, la certezza dell'interlocutore per degli utenti, lavoratori o aziende.

È evidente che il mantenimento della divisione si deve alla difesa d'interessi particolari dell'alta burocrazia degli enti interessati per mantenere e rafforzare il proprio potere. Ciò dimostra lo stato patologico di alcuni settori del pubblico impiego in cui i funzionari dovrebbero tendere all'esclusivo interesse pubblico e non di parte o personale. Ciò vale ancor più per la politica che deve agire a tutela dell'intera comunità e per il sindacato a difesa della salute e sicurezza dei

lavoratori. Quando sento dibattiti anche aspri o leggo articoli sul modo di migliorare i risultati delle ispezioni non appare mai la questione dell'unità, ma solo fumosi e già falliti coordinamenti. Ho letto ultimamente le dichiarazioni dell'ex capo dell'Agenzia, Bruno Giordano. La sua analisi sulla situazione è lucida e condivisibile quando parla di anarchia ispettiva, ma anziché proporre la cura più semplice e naturale, parla di procura nazionale come toccasana di ogni male, prevalendo in lui la sua cultura di magistrato. Una soluzione del genere, a mio parere complicherebbe ancor più il sistema ispettivo. Lo stesso vale per altre pseudo medicine proposte ogni tanto nel corso del tempo. Sono convinto che la classe dirigente del nostro Paese a tutti i livelli sa che la causa prima delle inefficienze è la dispersione delle forze e finché non agirà per ripristinarne l'unità è responsabile di ciò che non va in questo delicato settore e di fatto corresponsabile degli infortuni mortali e non dei lavoratori. ■

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



www.fondazioneantona.it

SCELTA PER LA DESTINAZIONE DEL CINQUE PER MILLE DELL'IRPEF

SOSTEGNO DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE ISCRITTI NEL RUNTS DI CUI ALL'ART. 46, C. 1, DEL D. LGS. 3 LUGLIO 2017, N. 117, COMPRESSE LE COOPERATIVE SOCIALI ED ESCLUSE LE IMPRESE SOCIALI COSTITUITE IN FORMA DI SOCIETÀ, NONCHÉ SOSTEGNO DELLE ONLUS ISCRITTE ALL'ANAGRAFE

FIRMA **X**

Codice fiscale del beneficiario (eventuale)

9	7	2	1	4	9	7	0	5	8	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Cambia lavoro... cambia!

Lavoro che va, lavoro che viene

di Stefano Olivieri Pennesi [*]



Il lavoro cambia e si modifica repentinamente, nei contenuti, nelle declinazioni, nei contesti. Partendo da questa considerazione si può verificare che non sempre si riesce ad interpretarne, tempestivamente, l'evoluzione in prospettiva antropocentrica o, meglio, "umanocentrica", ma con connotati tecnologici sempre più definiti, da una algoritmica dominante, spersonalizzata e non di rado "amorale".

Ecco, quindi, che dovrebbe prendere spazio la cosiddetta "**Algoretica**", nel pubblico come nel privato, da pensarsi per creare un futuro maggiormente a misura d'uomo, per costruire quel **ponte tra tecnologia e valori umani**, come più volte auspicato anche da Papa Francesco come da altri **Player** appartenenti alla "**superclass**" internazionale ossia, la nuova "élite" che governa, materialmente, il mondo in cui viviamo.

Opportuno sarebbe concepire un "**modello economico**" a prevalente vocazione collettiva, che metta in risalto il benessere delle persone, rendendo l'innovazione tecnologica un'opportunità per rafforzare, altresì, il ruolo di responsabilità sociale di imprese e Amministrazioni pubbliche, incrementando e ottimizzando la digitalizzazione dei servizi promuovendo, al contempo, uno sviluppo sostenibile.

D'altro canto, un maggior equilibrio, (ma meglio dire bilanciamento) tra vita e lavoro, è la cifra che sempre più contraddistingue l'agire delle nuove generazioni sociali, nel trovare una collocazione "**sostenibile**" in queste nostre società globali e globalizzate, sempre troppo condizionate da "**trojan**" comportamentali dei nuovi "**vati**" che percorrono, indisturbati/e, le praterie dei "**social**" alla ricerca frenetica di follower e quindi denari, celebrità, successo, prestigio, primazia, ecc.

Stiamo tutti assistendo ad una **trasformazione** profonda quanto **latente**. È possibile anche osservare come le nuove generazioni non si accontentano più solamente di guadagnarsi uno stipendio, ma ricercano affannosamente il maggior rispetto per i desideri e la propria dimensione privata, abbinata ad una opportunità di sviluppo personale, e un canone di appartenenza.

Questo mutare di prospettiva e "**sentiment**" crescente, mette in risalto come il benessere psicologico e qualità della vita assurgano a ruolo centrale. L'equilibrio e bilanciamento tra attività lavorativa e vita personale sta divenendo una condizione essenziale per concepire un futuro più modellato e a misura d'uomo.

Soprattutto nel pubblico impiego, come anche però nel privato, stiamo osservando, con

maggior frequenza, l'incremento delle dimissioni volontarie di giovani dal posto di lavoro. Evidentemente si stanno ricercando occasioni e collocazioni lavorative più appaganti da un punto di vista umano, professionale e personale, senza tralasciare quello che viene definito dagli studiosi del settore "**work life balance**", per favorire il miglior equilibrio vita-lavoro.

È quindi evidente che bisogna dotarsi di un'analisi lucida che sappia enucleare gli **aspetti critici** che stanno profondamente influenzano il **nuovo mercato del lavoro** soprattutto per la scelta delle giovani generazioni.

Passando a citazioni pertinenti sul tema, ricordiamo: ..."**Non di solo pane vive l'uomo**". Questa frase contenuta nelle Sacre Scritture ci permette di addentrarci e fare molteplici riflessioni: lavorare è importante quanto fondamentale, ma non di meno è necessario disporre di tempi e spazi per i propri affetti, passioni, interessi e conduzione di vita sociale.

Ciò deve poter convivere con le sempre più mutevoli dinamiche del mondo del lavoro che si è progressivamente adattato e modellato, se non anche stravolto, dalla immanente modalità smisuratamente "flessibile", che non di rado ci vede costretti a crescenti, parziali o totali, rinunce personali.

Panoramica su alcune "nuove professioni"

- **Social Media Manager**: nasce come figura professionale essenziale, in primo luogo, nell'ambito della **comunicazione digitale**. Si occupa di curare, ottimizzando, la presen-

za online di un ente, un'azienda, una realtà associativa, sui molteplici social media. Tale ruolo richiede una preparazione specifica in grado di poter gestire, efficacemente, i diversi aspetti insiti nelle **piattaforme social**, dalla creazione di contenuti, all'interazione con stakeholder e utenza, fino all'analisi delle performance e al continuo evolversi delle strategie di penetrazione del mercato. Attraverso una profonda comprensione delle dinamiche ed effetti di reciprocità online, si mira alla ottimizzazione dell'influenza che si può imprimere nella realtà dei media.

Detti professionisti curano, inoltre, l'ideazione e la realizzazione di contenuti specifici, anche previo coordinamento di campagne pubblicitarie e iniziative promozionali. Inoltre, analizza i dati rilasciati dalle piattaforme social al fine di valutare l'efficacia delle strategie implementate, per ottimizzare e migliorare le future azioni.

Il **Social Media Manager** ha quindi il compito di pianificare "**strategie social**" quanto più efficaci per **accrescere la visibilità**, ma anche a difendere e **migliorare la reputazione digitale**. Come evidente, tale figura professionale, promuove e coordina la presenza dell'Ente/azienda sulle diverse piattaforme social, ma detiene anche **competenze** per risolvere questioni reputazionali qualora dovessero appalesarsi. Vigila anche sulle **tendenze del mercato** e nel saper adattare rapidamente le strategie comunicative per un **ambiente digitale** che cambia velocemente.

L'attività di **Social Media Manager** è estremamente dinamica e richiede un'elevata capacità di adattamento operativo. Questo professionista, infatti, si relaziona con Enti,

aziende, imprese le più variegate, ma anche con il mondo no profit, istituzioni pubbliche, e non di rado con figure pubbliche che desiderano sostenere la propria immagine social.

- **Digital setter:** ossia colui che procaccia clienti a mezzo social. Risulta essere una figura chiave nel settore marketing occupandosi anche di organizzare incontri con i potenziali clienti per i rappresentanti delle vendite. Lavorano indistintamente da dipendenti subordinati o freelance, e il loro impegno può essere svolto agilmente da remoto con l'uso di un computer. competenze necessarie includono ovviamente doti comunicative, e di scrittura, capacità di persuasione e organizzazione. La ricerca dei clienti, si basa in primo luogo studiando le dinamiche dei mercati.
- **Osservatori digitali:** la datazione del loro ingresso nel mercato del lavoro si può far risalire nei primi anni del 2000 con l'obiettivo di imprimere una specifica cultura in tutti i principali ambiti di Innovazione Digitale. La vision che orienta tali Osservatori verso l'Innovazione Digitale si materializza a beneficio del più generale sviluppo e progresso per modernizzare i Paesi. Per fare ciò gli Osservatori si premurano di produrre e diffondere conoscenza sulle opportunità e gli impatti che le tecnologie digitali hanno su pubbliche amministrazioni, aziende, enti, come anche per i cittadini tutti. Gli Osservatori digitali sono cresciuti e professionalizzati in vari ambiti, confrontandosi con tutte le tematiche più innovative: Agenda Digitale, AI, Big Data, Cloud nella PA, Digital Transformation, HR Innovation, Industria 4.0, Innovazione Digitale, Smart Working, ecc.
- **Influencer:** con l'aumento dell'importanza delle piattaforme social, si è sviluppata una professionalità completamente nuova, capace di **influenzare i consumi** degli utenti anche con un solo post su Internet, vale a dire l'Influencer, ossia colui o colei sia esso/a un personaggio noto o meno noto ma seguito da un proprio pubblico (follower), capace di influenzarne le decisioni d'acquisto grazie al proprio punto di vista su prodotti e servizi. Questa figura ha permesso di cambiare il modo di comunicare delle



aziende e dei **brand** attraverso i social con l'attuazione di una strategia digitale e **comunicazione social**.

Scopriamo il SIISL – sistema informativo di inclusione sociale e lavorativa

Questa **nuova piattaforma integrata** online, voluta e istituita dal **Ministero del Lavoro e Politiche Sociali**, realizzata e gestita con il determinante apporto dell'INPS (che sarà fruibile a partire dal 18 dicembre 2024, previo ricorso all'identità digitale SPID e/o CNS) ha l'intento di coniugare la multiforme platea di cercatori di prima occupazione ad altre "coorti", ossia i disoccupati ma percettori di Naspi e Dis-coll. Specificamente il **DM del MLPS n. 174/2024** ne sancisce le regole di entrata a regime tra le quali, da non dimenticare, le cosiddette misure di **"condizionalità"** a carico dei destinatari delle misure di sostegno sociale (Adi assegno di inclusione e assistenziale (indennità varie di disoccupazione), per l'applicazione delle eventuali sanzioni (riduzioni – revoche dei trattamenti). Chiariamo, inoltre, che l'iscrizione alla menzionata piattaforma, da parte dei privati cittadini, contempla dei necessari adempimenti come la sottoscrizione di un **"patto di attivazione digitale"** che introduce un **"patto di servizio"** personalizzato. È prevista, ad ogni modo, comunque, la "supervisione" da parte dei Centri per l'impiego pubblici CPI.

Concretamente i privati cittadini (italiani e stranieri) avranno la possibilità di compilare/collocare il proprio CV sulla **piattaforma SIISL**, come pure manifestare il proprio interesse allo svolgimento di una attività lavorativa ovvero anche formativa. Le imprese, d'altro canto, avranno la possibilità di pubblicare i loro posti di lavoro disponibili, siano essi a tempo determinato che indeterminato, ma anche esigenze di contratti di collaborazione o altra natura non subordinata, con finalità esplicita di ricerca del personale. L'eventuale **uso improprio** della **piattaforma**, per scopi diversi, rispetto alla mera **"ricerca di personale"** potrà essere oggetto di eventuale **"segnalazione"** all'**INL-Ispettorato Nazionale del Lavoro**, per i provvedimenti del caso.

La vecchia idea, quindi, di convogliare in un unico **"bacino"** gli operatori del mercato lavorativo pubblici (CPI Centri per l'impiego) e privati (Agenzie per l'impiego, ma anche semplici privati cittadini), con il nuovo strumento SIISL, prende finalmente vita. L'interconnessione, costante e dinamica, sarà la parola d'ordine. A ben vedere, quindi, la stessa trae origine concettuale dallo strumento pensato oltre venti anni or sono dal compianto giurista, il prof. Marco Biagi, ucciso barbaramente da terroristi, che ha appunto concepito l'archetipo della **"piazza virtuale"** lavorativa denominata: **"Borsa del lavoro"** quale segmento del più complessivo **d.lgs. n. 273/2006** ossia la riforma che prende il suo nome, **Biagi**.

Tale piattaforma ha inteso dare corso ad un impiego attivo delle potenzialità della stessa Intelligenza Artificiale, con lo scopo di permettere un incrocio, quanto più efficace, tra domanda e offerta di lavoro agendo, in particolare, proprio sulla migliore **"personalizzazione"** dei processi formativi da attuare, che implica, al contempo, una valutazione quanto più accurata delle competenze detenute. Più specificamente si intenderebbe agire su algoritmi dell'AI pensati per produrre teorici abbinamenti ottimali tra domande e offerte di impiego, declinando degli **"indici valoriali"** in grado di misurare affinità/compatibilità tra curriculum presenti e posizioni lavorative richieste.

Per questo serve una stretta correlazione e interdialogo tra Istituzioni, sistema produttivo, mondo accademico/didattico, enti formativi, professionisti consulenti, tutti possibilmente orientati al **miglioramento** del cosiddetto **mismatch**, nell'ottica di una maggior coesione, al fine di disporre di un capitale umano massimamente competitivo a livello di sfide globali, di natura sia economica che sociale.



Ora come non possiamo considerare fondamentale il **“bisogno di formarsi”** consapevolmente e, se mi è concesso il termine, **“predittivamente”**, da parte della multiforme platea di giovani generazioni di lavoratori, come anche della altrettanto variegata massa di lavoratori alla ricerca di una nuova **occupazione** o, semplicemente, **rioccupazione** per chi perde involontariamente o volontariamente il proprio impiego? Questo, è lampante, opera all’or quando vi è una piena consapevolezza, da parte dei diretti interessati, come anche delle istituzioni, concordando con una parola d’ordine: **“aggiornare/integrare le competenze possedute”**.

Un nuovo **“mercato del lavoro”**, che si evolve anche in virtù della presenza di nuove tecnologie, e per questo si **“alimenta”**, indiscutibilmente, di **“nuove competenze”**, indubbiamente, deve anche scontare il ruolo che sempre più invasivamente assume la cosiddetta **“Intelligenza Artificiale”**, con i suoi connotati e il suo portato di modernizzazione e innovazione che si stanno osservando a livello di modelli produttivi ed organizzativi, nel nuovo millennio.

Patologia del mercato del lavoro: la nuova emergenza del Caporalato digitale

Nella comune accezione lavoristica si parla di **“Lavoro digitale”** come sintesi per significare, tra l’altro, l’opportunità di abbattere i costi della manodopera fornendo al contempo servizi sempre più rapidi e dinamici.

Nello specifico il cosiddetto **“caporalato digitale”** che concretamente ben si configura nel caso dei fattorini o riders in bici o ciclomotori che consegnano pasti o beni di altra natura individuati per mezzo di **App governate da algoritmi**.



Parliamo, quindi, di **lavori** estremamente **precarizzati** e **senza tutele**. Consapevolmente aggiungiamo, pertanto, come il lavoro oggi sia in continua trasformazione annoverando lo **sfruttamento di persone** che vengono pagate a consegna (similarmente al conosciuto metodo del **cottimo**).

Si dovrebbe quindi poter concepire un meccanismo che porti al **lavoro stabile** e ben regolato, anche in ambito digitale, e questo dovrebbe essere compito della politica in una sfida comune e trasversale che sappia tutelare i diritti dei lavoratori anche al tempo del cosiddetto **“capitalismo digitale”**.

Al contempo, si aprono scenari che fanno emergere **nuove problematiche** per il **diritto del lavoro**, in cui la **dottrina** deve al contempo approcciarsi, fra essi il tema della potenziale **“disumanizzazione”** dei ritmi di lavoro, organizzati e controllati da algoritmi.... la difficoltà di individuare e gestire i tempi di recupero delle energie psico-fisiche, dei riposi, delle ferie, in un contesto di evidente **“de-strutturazione”** del **lavoro**.

Aggiungiamo, inoltre, la difficoltà di individuare, in maniera chiara e inequivocabile, il soggetto **titolare** della costituzione del **rapporto di lavoro**, ma anche chi esercita il **potere direttivo** e quello organizzativo in una relativa facilità di **delocalizzazione**.

In **dottrina** è emerso come l’asserita **libertà dei riders** di dare o meno la propria disponibilità lavorativa (elemento principale sul quale è stata ipotizzata l’esclusione dall’ambito della subordinazione), nei fatti non lo è. Si tratta nel caso di libertà esclusivamente formale, ma non sostanziale.

Laddove il lavoratore decidesse di **non svolgere la prestazione** che gli viene **assegnata** dalla specifica **app** potrebbe incorrere in una sorta di sospensione disciplinare dal rapporto, o addirittura di recesso, senza seguire però il **procedimento disciplinare** individuato e garantito dall’**art. 2106 c.c.** e dall’**art. 7 Statuto dei lavoratori**. Si esplicherebbe, pertanto, direttamente, con la disconnessione del profilo del lavoratore dalla piattaforma, in modo che questi non possa più accedervi ed eseguire prestazioni lavorative.

Si assiste, quindi, all’esplicarsi di un **nuovo tipo di caporalato** che si struttura **online**. Lo stesso si basa,

frequentemente, sulle figure di “**rider**” sempre più lavoratori stranieri irregolari, succubi di un sistema illecito di compravendita di account finti o contraffatti.

Questa nuova **forma illegale di reclutamento** e organizzazione delle consegne a domicilio si è ulteriormente incrementata durante il periodo pandemico, arrivando ad oggi con una vasta platea di rider che lavora sotto un falso profilo virtuale, spesso con mezzi di trasporto posticci e insicuri, senza tutele alcune.

In breve, dietro alle **app di delivery** si nasconde, non di rado, un vero e proprio sistema di cessione fittizia, e a pagamento, di account per ciclofattorini. Stabilire con esattezza l'estensione del caporalato digitale, a questo punto, è davvero difficile.

Anche mantenere attivo il rapporto con la piattaforma ed evitare penalizzazioni nel “**ranking prestazionale**” risulta essere una sfida costante per questa categoria svantaggiata di lavoratori. Insomma, dal momento che l'algoritmo dell'app privilegia chi accetta di fare tante consegne in poco tempo, anche in giornate festive e con meteo avverso, l'eventuale mancato “ok” alla notifica dell'ordine, significherebbe l'indebolimento del **legame algoritmico del rider** con la **piattaforma** stessa.

Va detto inoltre che il fenomeno del caporalato digitale non si limita solo a rider e fattorini. La restante parte dei “**platform worker**” si dedica a **mansioni online**: traduzioni, scrittura di testi, programmazione di software, creazione di siti web e molto altro.

Contratti a breve termine, orari flessibili e assenza di ammortizzatori sociali, mancata copertura previdenziale e assicurativa, sono diventati tratti distintivi delle nuove forme di **lavoro interinale** legate al mondo virtuale. L'**economia digitale** ha assecondato un fenomeno senza volto che risponde a **logiche algoritmiche** e spesso **discriminatorie**. Il mercato del lavoro risulta pertanto polarizzato.

Cambia lavoro pubblico... cambia

In Italia nel **settore privato** come in quello “**pubblico**” stiamo assistendo al cosiddetto “**trade off**” di forza lavoro, tra vecchie e nuove generazioni di lavoratori.

L'**andamento demografico** in atto ci offre, appunto, uno spaccato per il quale le generazioni comunemente denominate, appartenenti al **baby boomer**, con il loro transito al momento della quiescenza, stanno progressivamente lasciando la vita lavorativa attiva.

La stessa **OCSE** raccomanda di agire con politiche di **maggiore attrattività** rispetto alle offerte di lavoro nel **pubblico impiego**, con idonee strategie di selezione e comunicazione. La **motivazione dei giovani** non è impresa facile ovviamente, ma convincerli alla scelta del pubblico risulta vitale per il nostro futuro di nazione. Per questo sarebbe auspicabile un maggiore sforzo per **comunicare** al meglio le progettualità e le **valenze del lavoro pubblico** presente nei diversi settori, come pure gli innumerevoli cambiamenti in atto.

Al riguardo determinante dovrà essere il saper intercettare, da parte dei molteplici organismi di HR operanti nella molteplicità di PP.AA., le **aspettative** e le necessità delle **nuove generazioni** di lavoratori pubblici.

Nel pubblico impiego (per il vero anche nel settore privato) è ormai acclarato come siano sostanzialmente carenti le cosiddette **competenze “STEM”** acronimo di *Science* (scienza), *Technology* (tecnologia), *Engineering* (ingegneria) e *Mathematics* (matematica); ossia le **quattro discipline** che rappresentano i settori fondamentali che si intersecano tra loro, favorendo una maggiore comprensione del mondo e stimolando l'innovazione tecnologica. Il concetto, infatti, è stato creato per comprendere il gruppo di discipline necessarie per l'**innovazione** e lo **sviluppo** di un Paese.

Le **competenze STEM** sono, fuor di dubbio, alla **base delle innovazioni tecnologiche** che guidano il **progresso** nelle società. Certa-



mente alla base dello sviluppo di tutte le nuove tecnologie, e molto altro ancora. La formazione nelle materie STEM promuove, invero, una mentalità basata sulla risoluzione di problemi inducendo ad analizzare analiticamente e criticamente i variegati contesti, cercare soluzioni basate su dati e prove scientifiche.

Ciò che le rende fondamentali, e sempre più richieste nel **mercato del lavoro globalizzato**, si sintetizza con il fatto che queste discipline servono anche per guidare l'innovazione, la ricerca e lo sviluppo tecnologico.

In un recente **Rapporto Censis-Formez**, pubblicato lo scorso **ottobre 2024** dal titolo: ***“IL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI - L’impiego pubblico raccontato da chi ci lavora e da chi ci vorrebbe lavorare”***, si viene ad appalesare che le **aspettative dei giovani**, in ambito lavorativo pubblico (e aggiungo non solo), si stanno evolvendo assumendo una **nuova concezione di cultura del lavoro**. La certezza di reddito è sicuramente una componente molto importante, ma non la sola. Di contro si assommano una varietà di esigenze, come flessibilità, conciliazione vita lavoro, impulso del welfare, riconoscimento del merito e conseguenti prospettive di carriera dinamiche, partecipazione allo sviluppo/ammodernamento della società, ambiente di lavoro sereno e gratificante. Tutto, ovviamente, contornato da una maggiore dimestichezza con le nuove tecnologie e l'adozione di strumentazioni telematiche ormai irrinunciabili nei processi lavorativi e più in generale di organizzazione, anche ai fini della semplificazione burocratica sapendo innovare.

Ora, come non riconoscere che l'**AI-Intelligenza artificiale** rappresenta la **sfida** più arduamentosa per questo inizio del nuovo millennio? E quanto impatta sui contesti economici, sociali, tecnologici, incidendo profondamente sugli aspetti e dinamiche lavorative come sui diritti e la giustizia sociale? Si stanno **modificando** conseguentemente i **modelli organizzativi e produttivi**.

Una attenzione massima, ad ogni modo, dovrebbe essere rivolta al possibile rischio di **perdita della centralità del lavoro umano** a favore del lavoro inumano o, meglio, dire robotico, nell'ottica di una involontaria e dirompente **competizione uomo-macchina**.

Conclusioni

Una riflessione finale merita farla sul fatto che sempre più le nuove generazioni, ma non soltanto, risultano essere **connesse**, spasmodicamente, al **“web”** e ai **“social”** ma troppo spesso tragicamente **disconnessi da se stessi** e dalle proprie coscienze. La **pervasività dell'immagine** “perfetta” detta le regole anche su cosa fare, come fare, come essere e come voler rappresentare se stessi al mondo che ci circonda e tragicamente sovente ci **“giudica”**.

Comunque assistiamo al permanere del costante **disallineamento** tra il **fare**, l'**essere** e il **pensare**, anche nell'ambito fondamentale del lavoro e nei contesti in cui si vive.

In questo, intravedo il grande tema dello **sfruttamento consapevole** ma anche **inconscio** con un connotato che **ci interroga**



permanentemente, anche in epoca odierna e di estrema modernizzazione. Vediamo, quindi, appalesarsi in maniera crescente e che sintetizzo in una frase: **Lavoro sfruttato che sfrutta...** con una costante che ne offre uno spaccato conseguente e diretto sui fattori legati da un lato, alla necessaria ricerca di una maggiore sicurezza sul lavoro e dall'altro, alla irrinunciabile dignità del lavoro, che debbono rappresentare la **"cifra"** della riattualizzazione di un **Umanesimo** rivolto al terzo millennio. Difendere, pertanto, da un verso le persone e dall'altro il lavoro, risulta elemento irrinunciabile.

Mappare quindi le professioni emergenti, e le conseguenti **competenze trasversali** e **interdisciplinari** diventa elemento cardine in un **mercato del lavoro** così **fluid** e imponderabile. Al contempo **guidare le nuove generazioni** di lavoratori **orientandoli** su percorsi aderenti alle esigenze di un mercato del lavoro tanto innovato, senza tralasciare la necessità di **sapersi adattare**, riproporsi e magari rispondere con creatività e flessibilità a future sfide, se si appalesassero.

In un **mondo** che **si modifica** a ritmi vorticosi, il nostro **sistema educativo** fatica ad imporsi accompagnando le persone ad affrontare la **complessità della vita** lavorativa, sociale, economica, culturale, con consapevolezza e creatività. Conseguentemente, lo stesso mercato del lavoro si mostra spesso troppo statico, e inerte nel valorizzare le competenze disponibili e sapendo anticipare quelle future. Forse sarebbe bene pensare al lavoro come parte integrante di un progetto più ampio, di senso comune e condiviso.

Abbiamo bisogno, ritengo, di una diversa visione che **metta al centro** certamente la **produttività economica** e un **benessere diffuso**, ma senza dimenticare la realizzazione personale e il bene sociale. Riconosciamo pertanto che il lavoro è certamente un mezzo di sostentamento fondamentale ma al contempo un luogo dove le persone inseguono la giusta dignità, e concetti di appartenenza.

Al tempo stesso, il **mercato del lavoro** deve necessariamente **evolversi**. Le imprese e le istituzioni devono assumersi l'onere di contribuire alla **formazione continua**, di **valorizzare delle persone** senza discriminazioni alcune, creare ambienti sociali **"sostenibili"**. La **formazione professionale** accompagnata da quella **umana** deve essere un **investimento** costante e **strategico** per ogni nazione. **Superare** l'attuale **gap** significa quindi costruire **collegamenti diretti**: tra istruzione e lavoro, tra sapere e fare, tra individuo e società.

Creare un sistema in cui **educazione** e **lavoro** non siano più mondi separati, ma componenti di un **unico progetto di sviluppo umano e sociale**, per una **storia condivisa**. Costruire un mondo più egualitario, inclusivo, amico, in una parola più umano, ma sempre al passo coi tempi che viviamo.. ■

[*] 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.



Workers Buyout: opportunità per il lavoro e il territorio italiano

a cura di The European House - Ambrosetti, Amundi Investment Solutions e Coopfond



La crisi pandemica ha evidenziato la necessità di individuare potenziali strumenti finanziari efficaci per salvaguardare la competitività del Sistema-Paese e per sostenere l'infrastruttura industriale in un momento di grande difficoltà economica e sociale. Nel contesto attuale, caratterizzato da sfide globali e trasformazioni strutturali, una riflessione su questi strumenti diventa cruciale, soprattutto per l'Italia, che si trova ad affrontare non solo l'instabilità economica globale, ma anche la peculiarità del suo tessuto industriale, caratterizzato da una forte prevalenza di piccole e medie imprese (PMI). A complicare il quadro generale del Paese, il progressivo invecchiamento della popolazione, particolarmente pronunciato tra i piccoli e medi imprenditori del Paese, rende ancora più urgente la ricerca di soluzioni innovative e sostenibili.

Tra le diverse opzioni disponibili, uno strumento che sta suscitando crescente interesse politico e accademico è il Workers Buyout. Questo strumento consiste nell'acquisizione o salvataggio di un'azienda, o di una sua parte, da parte dei lavoratori esistenti, garantendo così la continuità produttiva e la salvaguardia dei posti di lavoro. I WBO rappresentano una risposta concreta alle crisi aziendali e ai passaggi generazionali critici e possono contribuire a preservare l'economia locale e il know-how industriale. In Italia, dal 2011 ad oggi, i WBO hanno permesso di salvaguardare oltre 90 aziende e coinvolgere circa 2400 lavoratori, dimostrando il loro potenziale come leva per sostenere l'occupazione e mantenere in vita aziende che altrimenti avrebbero cessato l'attività.

I 90 Workers Buyout registrati in Italia, mostrano una marcata concentrazione geografica nel Nord-Est e nel Centro, mentre il fenomeno risulta più limitato nel Nord-Ovest e nel Sud del Paese. Tra le regioni spicca l'Emilia-Romagna, dove si sono verificati ben 29 casi negli ultimi 12 anni, seguita da Umbria con 10 casi e dalla Sicilia con 9. Per quanto riguarda i settori di attività, la maggior parte dei WBO ha coinvolto aziende manifatturiere, che rappresentano circa il 70% del totale. Tuttavia, queste operazioni di rilancio aziendale non si limitano esclusivamente al settore manifatturiero: esempi di WBO si riscontrano anche in ambiti diversi, come il commercio, le costruzioni e i trasporti.

Il potenziale dei Workers Buyout (WBO) come strumento per affrontare le crisi aziendali e il ricambio generazionale è stato al centro di una ricerca realizzata da The European House - Ambrosetti in collaborazione con Amundi Italia e Coopfond. La ricerca si è posta l'obiettivo di rispondere ad alcune domande cruciali: qual è il potenziale impatto economico di questi strumenti in Italia? Quante aziende potrebbero beneficiarne o essere salvaguardate attraverso Workers Buyout? E soprattutto, come incentivarne e sostenerne l'adozione?

I risultati della ricerca, presentati in occasione dell'evento organizzato presso Le Village di Crédit Agricole Triveneto il 13 Novembre, indagano gli impatti potenziali dei Workers Buyout nel contesto delle PMI italiane, concentrandosi in particolare su quelle aziende che potrebbero trovarsi ad affrontare sfide legate a crisi d'impresa o a difficoltà legate al ricambio generazionale, approfondendo gli impatti economici e sociali in termini di salvaguardia dei lavoratori occupati.

La ricerca evidenzia che i Workers Buyout (WBO), sebbene inizialmente concepiti per le piccole imprese, si rivelano strumenti altamente efficaci anche per le aziende di medie dimensioni (50-249 dipendenti), che presentano un tasso di default medio pari al 9%. Questo dato è significativamente inferiore rispetto al 53% delle microimprese (1-9 dipendenti) e al 18% delle piccole imprese (10-49 dipendenti). Le medie imprese non solo affrontano rischi inferiori, ma generano anche un valore della produzione medio più elevato, pari a 333 mila euro. Questo è 2,5 volte il valore medio delle microimprese (131 mila euro) e 1,8 volte quello delle piccole imprese (186 mila euro) (Figura 1 e 2).

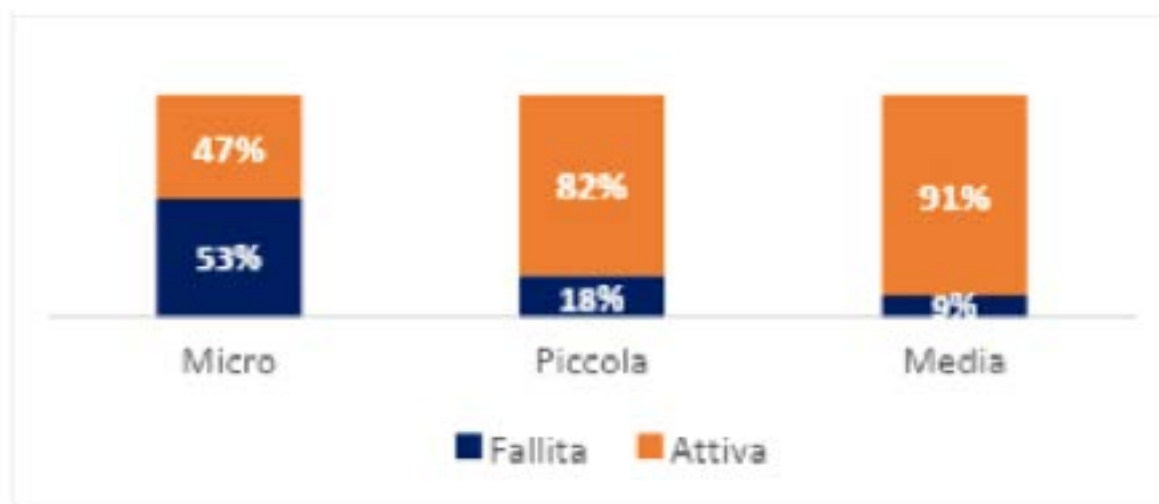


Figura 1

Default rate dei Workers buyout per classe dimensionale, Italia, (valore assoluto e %), 2011 – 2023, Fonte: elaborazione TEHA Group su dati CFI, 2024

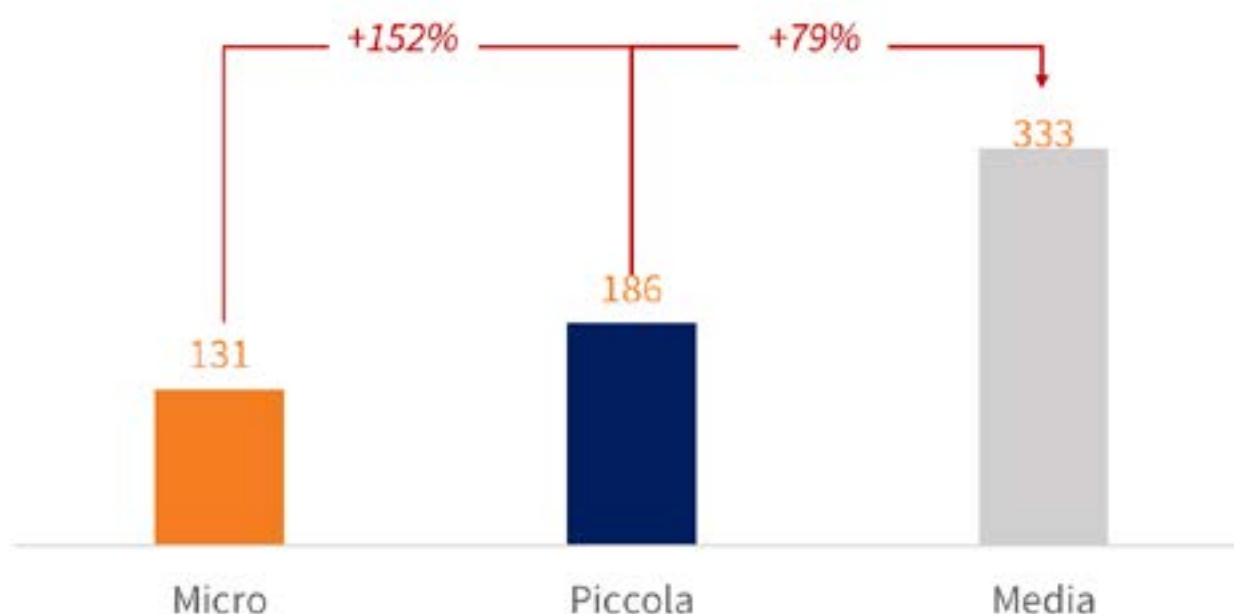


Figura 2

Valore della produzione medio WBO attivi per classe dimensionale, Italia, (valore assoluto migliaia e %), 2011 - 2023, Fonte: elaborazione TEHA Group su dati CFI, 2024

Inoltre, I WBO possono essere parte della soluzione per catturare il valore a rischio con i passaggi di proprietà critici e la crisi d'impresa. Ogni anno, circa 400 PMI si trovano ad affrontare passaggi generazionali critici, mettendo a rischio un valore aggiunto pari a 590 milioni di euro e circa 10 mila lavoratori. Attraverso i WBO, queste realtà potrebbero essere salvaguardate, garantendo continuità produttiva e occupazionale.

Parallelamente, si stima che circa 4.400 PMI ogni anno vadano incontro a crisi d'impresa, a rischio di default o dichiarino fallimento. Queste imprese coinvolgono circa 120.000 lavoratori e generano un valore aggiunto complessivo di oltre 7 miliardi di euro. Anche in questo caso, i WBO offrono un'opportunità per salvare aziende e posti di lavoro, trasformando situazioni critiche in occasioni di rilancio (Figura 3).



Figura 3

Numero, valore aggiunto e occupati in imprese soggette a crisi d'impresa e cambio generazionale critico, Italia (valori assoluti), 2022, Fonte: elaborazione TEHA Group su dati CERVED e ISTAT, 2024

Infine, la ricerca presenta una lista di proposte concrete per superare le sfide e incentivare un maggiore utilizzo dei Workers Buyout. Tra queste, spicca una potenziale soluzione per sostenere lo strumento dei WBO, per permettergli di uscire dalla «trappola del debito». La soluzione può consistere nell'istituzione di un fondo di investimento specializzato in equipment renting che si occuperebbe di acquistare le immobilizzazioni materiali necessarie al WBO e di affittarle a quest'ultimo. Un fondo siffatto risulterebbe vantaggioso sia per i WBO, aiutandoli a superare le difficoltà finanziarie, ma anche per gli investitori per i quali potrebbe rappresentare un'opportunità di investimento nell'economia reale con un interessante profilo di diversificazione rispetto ad un portafoglio tradizionale. ■



Nuovo CCNL e contrattazione integrativa nel comparto Funzioni Centrali

Alcune osservazioni alla luce dei dati ARAN e RGS

di Marco Biagiotti [*]



Non è mai una buona notizia per i lavoratori, in generale, quando il fronte delle rappresentanze sindacali storicamente più forti e tradizionalmente più unite si divide durante il confronto con le controparti datoriali, offrendo a queste ultime il dono (riteniamo alquanto gradito) della manifesta impossibilità di superare le proprie divergenze interne. È accaduto il 6 novembre scorso con la firma all'ARAN dell'ipotesi di rinnovo del CCNL per il personale del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2022-2024^[1]. Sarebbe fuori dallo spirito di questa rivista e dall'obiettivo del presente contributo argomentare sulle ragioni di una spaccatura inedita nel settore, maturata peraltro a suggello di una trattativa durata diversi mesi; o pretendere di attribuire patenti di congruità alle scelte di questa o quella Organizzazione. Ci limiteremo pertanto a qualche riflessione su taluni aspetti peculiari del nuovo CCNL in materia di relazioni sindacali e sul loro possibile collegamento al tema della contrattazione nazionale e integrativa nel settore pubblico, alla luce dello stato in cui quest'ultima oggi versa dopo 30 anni di "contrattualizzazione" del rapporto di lavoro.

Preliminarmente, può essere utile ricordare che il tema della contrattazione collettiva e della rappresentanza sindacale nel lavoro pubblico contrattualizzato è l'oggetto del Titolo III del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (articoli da 40 a 50-bis), più volte modificato nel corso degli anni. Si tratta, com'è noto, di un corpo piuttosto articolato di regole e procedure stabilite per legge con "carattere imperativo" ai sensi dall'art. 2 dello stesso decreto 165. Anche i criteri per individuare i perimetri contrattuali dei contratti collettivi nazionali di lavoro e per definire le regole di misurazione della rappresentatività sindacale sono fissati dalla legge che, a sua volta, ne delega l'attuazione alla contrattazione nazionale entro spazi di manovra predeterminati. Appare dunque evidente la peculiarità che caratterizza il mondo del lavoro pubblico rispetto al privato, dove attualmente non esistono norme di legge (né accordi collettivi che da esse discendano) per determinare i confini degli ambiti settoriali di applicazione dei contratti nazionali e, tanto meno, le procedure per misurare la rappresentatività dei soggetti negoziali.

Nel lavoro pubblico contrattualizzato la rappresentatività delle associazioni sindacali deriva dalla procedura di accertamento descritta nell'art. 43 del decreto 165. Il dato della percentuale di rappresentatività per ciascuna organizzazione in esito a tale procedura costituisce la base di riferimento per la composizione del tavolo negoziale a livello di contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai sensi del comma 1 del citato art. 43, infatti, "L'ARAN ammette alla con-

trattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale"^[2]. Forse ancor più rilevante, alla luce delle vicende che hanno interessato il rinnovo contrattuale del comparto Funzioni Centrali, è il contenuto del comma 3 del medesimo articolo, dove si stabilisce che "L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel



comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito." Al riguardo, è utile ricordare che il vincolo percentuale non sussiste per la sottoscrizione degli accordi di contrattazione collettiva integrativa ai sensi del comma 3-bis dell'art. 40 dello stesso decreto 165.

Le organizzazioni sindacali devono quindi raggiungere una maggioranza del 51% per poter sottoscrivere gli accordi nazionali di comparto (per il personale non dirigente) o di area (per il personale dirigente) Confrontando i dati ARAN sull'accertamento della rappresentatività scaturito dalle elezioni RSU degli ultimi anni salta agli occhi come la composizione delle possibili maggioranze al tavolo nazionale possa variare anche per effetto di piccoli spostamenti della percentuale di rappresentatività di ciascuna organizzazione. Ad esempio, nel comparto Funzioni Centrali solo sette organizzazioni sindacali hanno superato la percentuale del 5% per il triennio 2022-2024, mentre ben 72 organizzazioni sono rimaste al di sotto di tale soglia. Complessivamente, le sette organizzazioni maggiori delle Funzioni Centrali hanno raccolto il 98,6% di rappresentatività per il triennio 2022-2024. Quelle che hanno sottoscritto l'ipotesi di rinnovo del 6 novembre assommano il 53,71%, ma le stesse sigle non raggiungevano insieme la soglia del 51% in nessuno dei due trienni precedenti. Sarebbe interessante esplorare le dinamiche (in termini di adesioni e risultati elettorali) che hanno contribuito a determinare le condizioni per la nascita di una inedita maggioranza al tavolo negoziale, anche con riguardo alle eventuali correlazioni con l'andamento della partecipazione al voto e con l'evoluzione demografica del comparto^[3].

La sezione del CCNL 2022-2024 dedicata al sistema delle relazioni sindacali è piuttosto

ampia (articoli da 3 a 11) ed eredita dai CCNL precedenti un pacchetto strutturato di prerogative e spazi di agibilità il cui ampliamento è, storicamente, uno degli obiettivi comuni a tutte le organizzazioni sindacali rappresentative. La necessità di calare meglio nelle realtà operative delle singole amministrazioni le innovazioni di carattere organizzativo legate alla continua evoluzione legislativa e alla diffusione di tecnologie sempre più performanti (si pensi al crescente numero di procedure amministrative guidate, in tutto o in parte, dall'intelligenza artificiale) attraversa oggi in modo trasversale tutta la p.a., rendendo non più rinviabile il tema del rafforzamento degli strumenti partecipativi governati nell'ambito del sistema relazionale collettivo. La particolare struttura organizzativa delle amministrazioni delle Funzioni Centrali, dove sussiste un doppio livello di contrattazione integrativa nazionale e territoriale, pone in evidenza, più che in altri comparti, il tema della diffusione e della qualità dell'esercizio delle prerogative negoziali nelle strutture decentrate che sono sedi di RSU. Dal *"Rapporto sul monitoraggio dei contratti integrativi del settore pubblico. Risultanze di sintesi dell'anno 2023"*, recentemente diffuso dall'ARAN^[4], si apprende che le sedi di contrattazione integrativa nei quattro comparti del personale non dirigente contrattualizzato ammontano in tutto a 20.661, di cui 17.953 afferenti a sedi di contrattazione nazionale o a sedi uniche e 2.708 a sedi di contrattazione territoriale^[5]. Colpisce il fatto che nelle Funzioni Centrali le sedi di contrattazione nazionale e le sedi uniche risultano pari a 731 (ossia il 4% del totale di tutti i comparti), mentre le sedi di contrattazione territoriale risultano pari a 2.564 (ossia il 94,7% del totale), fotografando la peculiarità di un comparto

che, pure, secondo i dati RGS rappresenta appena il 6,6% di tutto il personale pubblico in regime di diritto comune^[6]. Nell'anno di riferimento, tuttavia, la citata rilevazione ARAN mostra che il "tasso di contrattazione" più basso rispetto alle sedi di contrattazione nazionale e alle sedi uniche è proprio quello delle Funzioni Centrali (17%, contro una media complessiva del 64% per l'insieme di tutti i comparti), mentre rispetto alle sedi territoriali si assesta ad un non entusiasmante 20%, sebbene qui incidano



assai negativamente le performance nulle delle Agenzie Fiscali, degli Enti Art. 70 e, soprattutto (in considerazione della numerosità delle sedi territoriali), degli Enti Pubblici non economici.

L'art. 7 del nuovo CCNL amplia rispetto al CCNL precedente il novero delle materie oggetto di contrattazione a livello di sede di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica nonché, seppure con diverso grado di intensità, a livello di sede decentrata^[7]. Alla lista di materie preesistenti si aggiungono infatti: i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto; la previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno; i criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del Codice degli appalti. Solo nel primo caso, tuttavia, l'ampliamento delle prerogative negoziali vale anche per il livello territoriale della contrattazione, il quale guadagna altresì la materia riguardante i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, prima limitato alle sedi di contrattazione integrativa nazionale e alle sedi uniche.

In conclusione, si potrebbe discutere se questa estensione delle prerogative contrattuali soddisfi o meno le esigenze di un comparto che, a 30 anni dalla contrattualizzazione del rapporto di lavoro dei suoi dipendenti, appare ancora poco dinamico, scarsamente incisivo sui contenuti di carattere normativo e troppo concentrato sulla distribuzione di risorse economiche. Lo conferma il citato Rapporto ARAN sul monitoraggio dei contratti integrativi per il 2023 (ma evidenze simili emergono anche dai rapporti per gli anni precedenti), dove si sottolinea che l'84% dell'attività negoziale nel comparto Funzioni Centrali è dedicata *“alla trattazione di istituti del trattamento economico (indennità variabili, premi performance ed altri trattamenti accessori, maggiorazioni delle tariffe base nazionali previste per talune indennità,*

criteri per le progressioni economiche) e del riparto delle risorse decentrate. Si ricava dunque che molte amministrazioni di tale comparto non hanno attivato le trattative su aspetti a contenuto non economico demandate dal contratto nazionale sottoscritto a maggio 2022 (triennio 2019/2021)”^[8]. Ad avviso di chi scrive, l'avanzamento nel percorso di contrattualizzazione del rapporto di lavoro (corredato dal rafforzamento delle prerogative sindacali) segnato dal nuovo CCNL potrà essere ulteriormente implementato in futuro nella misura in cui il fronte sindacale impegnerà ai tavoli del confronto politico tutta la reale forza rappresentativa di cui dispone. La trasformazione della p.a. passa attraverso l'ampliamento degli spazi della contrattazione integrativa e il coinvolgimento partecipativo delle persone che in essa operano a beneficio della collettività. E forse nessun comparto come le Funzioni Centrali oggi necessita di un più deciso scatto in tal senso. ■

Note

^[1] Alla data di redazione del presente contributo è in corso l'iter dei controlli, previsto dall'art. 47 del decreto legislativo 165/2001, che precede la definitiva sottoscrizione e l'entrata in vigore del CCNL.

^[2] Sempre ai sensi del medesimo comma 1, il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato, mentre il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.



[3] Come spunto di riflessione per futuri approfondimenti, ad esempio, si può osservare che nel comparto Funzioni Centrali l'accertamento della rappresentatività 2022-2024 è stato effettuato considerando un totale di 86.850 deleghe e 153.076 voti, contro le 101.066 deleghe e i 188.635 voti per l'accertamento relativo al triennio 2019-2021 e le 113.022 deleghe e i 197.386 voti per il triennio 2016-2018. Quanto all'evoluzione demografica, le Funzioni Centrali sono l'unico comparto della p.a. caratterizzato da un trend occupazionale costantemente negativo dal 2001 al 2022, come attestano i dati ufficiali della Ragioneria Generale dello Stato (www.contoannuale.rgs.mef.gov.it). In tale lasso di tempo, infatti, si è passati da 330.401 occupati (pari al 9,4% del totale p.a.) a 197.986 (6,1%), dirigenti compresi, il che equivale a una perdita di personale in servizio superiore al 40%. Peraltro, la contrazione demografica appare evidente anche limitando il confronto agli ultimi anni (2016-2022), con una perdita netta di circa 50.000 unità.

[4] Al riguardo, l'Agenzia precisa che i dati riportati provengono dal sistema informativo della "Procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi", alimentato dalle amministrazioni che inviano i contratti all'ARAN e al CNEL ai sensi dell'articolo 40 bis, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001.

[5] ARAN, Rapporto sul monitoraggio dei contratti integrativi del settore pubblico. Risultanze di sintesi dell'anno 2023, Tavola 2, pag. 7. Il dato si riferisce alle amministrazioni, incluse le sedi periferiche di contrattazione e le sedi estere, presenti in banca dati Aran a giugno 2024.

[6] CNEL, "Le dinamiche retributive e contrattuali nel settore pubblico nelle recenti rilevazioni di ARAN", di Carlo Garella e Giuseppina Papini, collana "Casi e materiali di discussione: mercato

del lavoro e contrattazione collettiva", n. 22/2024, Roma, Dicembre 2024, pag. 20: *"La particolarità del comparto in analisi che comprende i Ministeri, le Agenzie e gli ex Enti pubblici non economici (d'ora in avanti anche EPNE), nonché il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, l'Ente Nazionale dell'Aviazione Civile e quegli enti di cui all'art. 70 d.lgs. n. 165/2001, come ad esempio ACI, ordini professionali o Parchi nazionali, consiste nella diversa articolazione dei livelli di contrattazione. Infatti, a differenza di altri comparti, è qui presente la sede nazionale di contrattazione integrativa idonea a negoziare il contratto integrativo di Ministero o di Ente, cui devono aggiungersi varie sedi decentrate, che riflettono la dimensione organizzativa dell'Amministrazione, articolata su base geografica o su base di Direzione o di Dipartimento."*

[7] Si omette in questa sede l'illustrazione delle novità contenute negli artt. 4 (Informazione), 5 (Confronto) e 6 (Organismo paritetico per l'innovazione), per i quali si rinvia ad un successivo approfondimento.

[8] La media di tutti i comparti è pari al 48% per le materie a contenuto normativo, al 47% per quelle a contenuto economico e al 5% per gli accordi stralcio su altre "specifiche materie".

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



Lavoratrici vittime di violenza di genere: le tutele

di Antonella Delle Donne [*]



La violenza di genere si è trasformata in un'emergenza sociale. Sempre più spesso, infatti, risaltano agli onori delle cronache episodi di femminicidi, stalking e altri reati dove vittime sono le donne.

Si tratta, a volte, di tragedie annunciate precedute da molteplici episodi di violenza, anche denunciati, che sfociano in delitti gravi; altre la volontà del reo matura in silenzio, in una quotidianità piatta e apparentemente normale.

La vita delle vittime è distrutta non solo dalle cicatrici fisiche, ma soprattutto dalle piaghe psicologiche consistenti in un insieme di emozioni negative: frustrazione, ansia, paura, insicurezza, senso di colpa, turbamento.

In tali condizioni risulta difficile riprendere le proprie abitudini e continuare a svolgere le attività quotidiane, tra cui quella lavorativa.

C'è bisogno di aiuto, c'è bisogno di tempo.

L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale mette a disposizione diverse prestazioni per le donne vittime di stalking, violenza o abusi a prescindere dalla denuncia alle autorità competenti e dall'inserimento nei percorsi di tutela dei Centri Antiviolenza.

L'obiettivo primario di queste misure, oltre allo scopo pratico perseguito, è la promozione di un cambiamento culturale proteso all'educazione al rispetto dell'altro e delle esigenze di cui è portatore.

Un secondo passo è la consapevolezza dell'importanza della denuncia quale antidoto alla soggiogazione e al senso di colpa che, di sovente e paradossalmente, insorge nelle vittime di reati.

Importante è non distogliere mai l'attenzione, essere vigili, assumersi la responsabilità sociale dell'educazione dei propri figli come genitori e cittadini, incoraggiare la donna nel suo percorso di riabilitazione.

Astensione dal lavoro

L'astensione dal lavoro può essere richiesta dalle:

- Lavoratrici dipendenti del settore pubblico o privato,
- Lavoratrici autonome o iscritte alla gestione separata,
- Lavoratrici addette ai servizi domestici o familiari,
- Lavoratrici agricole a tempo determinato o

indeterminato, apprendiste, operaie, impiegate o dirigenti.

Ulteriore presupposto è l'inserimento nei percorsi di protezione certificati dai servizi sociali del Comune di residenza, dalle case rifugio e dai centri antiviolenza.

L'astensione può avere una durata massima di novanta giorni entro tre anni dall'inizio del percorso e può essere fruita giornalmente oppure in modalità oraria.

Durante l'astensione la lavoratrice maturerà il diritto a un'indennità giornaliera pari al 100% dell'ultima retribuzione.

Coloro che sono iscritte alla gestione separata hanno diritto solo alla sospensione del rapporto di collaborazione.

La domanda va presentata on line o, in caso di dipendente pubblico, all'amministrazione di appartenenza anche avvalendosi del Consigliere di Fiducia o della Consigliera di Parità della provincia di residenza.

Le donne inserite in programmi di protezione possono anche chiedere l'esclusione dal computo dell'ISEE del reddito dell'altro genitore se esonerato dall'esercizio della potestà genitoriale o sottoposto a provvedimento di allontanamento dalla casa familiare.

Si può ottenere l'assegno unico e universale per ogni figlio a carico fino al compimento del ventunesimo anno di età, senza alcun limite in ipotesi di prole disabile.

Reddito di libertà

Si tratta di prestazione avente quale finalità la cessazione della dipendenza economica della

vittima del reato al reo per interrompere tale forma di soggiogazione e stimolare l'inizio di percorsi di autonomia e crescita.

La donna sia sola che con prole può richiedere fino a euro 400,00 mensili concessi in un'unica soluzione per dodici mesi.

L'obiettivo sarebbe quello di aiutare la vittima nella ricerca di una casa fornendole un minimo di autonomia.

Alla domanda, presentabile on line, va allegata l'attestazione dello stato di bisogno rilasciata dal servizio sociale territorialmente competente e la dichiarazione del responsabile del centro antiviolenza presso cui si è intrapreso il percorso di riabilitazione.

Assegno di inclusione

Tale misura è riconosciuta quale aiuto per i nuclei familiari con componenti disabili, minorenni o con almeno sessant'anni in condizione di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari certificati dalla pubblica amministrazione.

Sono incluse anche le vittime di violenza di genere sottoposte a programmi di protezione da parte dell'Autorità Giudiziaria o inserite in centri antiviolenza, case rifugio o in carico ai servizi sociali.

Si tratta di un sostegno economico finalizzato all'inclusione sociale e lavorativa. Deve, pertanto, essere fornita la prova dell'inizio di un percorso personalizzato per il reinserimento nel mondo del lavoro.

Le donne vittime di violenza hanno diritto al beneficio a prescindere dagli obblighi lavorativi sebbene venga loro offerta la possibilità di intraprendere volontariamente un percorso di inserimento lavorativo e sociale.

Conclusioni

Le misure descritte sono davvero di aiuto alle donne vittime di violenza?

Di certo rappresentano un buon inizio, ma si può e si deve fare di più.

Innanzitutto, molte di esse hanno quale presupposto l'inserimento in percorsi di riabilitazione che, se da un lato, rappresenta un incentivo alla denuncia, dall'altro può costituire un limite all'effettiva utilità del beneficio in quanto non sempre si ha il coraggio di adire le autorità competenti soprattutto nell'immediatezza del reato.



Il processo di acquisizione di consapevolezza di quanto accaduto è, di solito, lungo e faticoso potendo intercorrere un lungo lasso di tempo prima della denuncia durante il quale non si ha alcuna protezione e il senso di abbandono e solitudine aumenta l'angoscia nella vittima.

Inoltre, in alcuni casi, le cifre stanziare sono davvero modeste e possono risultare insufficienti per raggiungere il risultato che il legislatore si è prefisso con la previsione della misura. Di sicuro costituiscono un aiuto concreto, ma è comunque auspicabile un aumento degli importi al fine di tutelare al meglio i beneficiari.

L'utilità delle misure summenzionate è accompagnata dalla coscienza di dover migliorare le tutele apprestate al fine di offrire un'effettiva e concreta possibilità di recupero alle vittime di violenza concedendo una seconda possibilità per vivere quella vita tanto desiderata che, purtroppo, ad alcune è tolta per sempre. ■

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

IA: se l'INPS è un banco di prova

di Giuseppe Lombardo [*]



Lo scorso luglio, intervenendo al convegno *“Intelligenza Artificiale Amministrativa. Principi e regole per l'esercizio delle funzioni pubbliche”*, il presidente dell'INPS, **Gabriele Fava**, ha evidenziato un dato che ha colpito diversi osservatori: dal 2022 l'Istituto di previdenza utilizza l'Intelligenza Artificiale e il ricorso a questa strumentazione avrebbe consentito di raggiungere quasi due milioni di cittadini.

Una notizia che ha catturato l'attenzione dei media, sorpresi dal fatto che una Pubblica Amministrazione possa sperimentare in autonomia codici, modelli o linguaggi innovativi.

Ora, la decisione di INPS di aprirsi al confronto non testimonia soltanto gli apprezzabili sforzi informatici compiuti dall'ente, ma la volontà di superare il discorso stanco sulla mera digitalizzazione dei servizi, un percorso che avrebbe dovuto essere completato in tutta la PA entro la prima decade degli anni Duemila e che ancora, invece, in alcune realtà sembra costituire il *core business* dell'azione strategica o, peggio, un obiettivo di medio periodo.

Se tutto questo è vero, bisogna però capire quanto la linea adottata dall'Istituto sia foriera di risultati migliorativi per l'utenza e come essa impatta sulla stessa mission istituzionale.

Il Consulente digitale delle pensioni: come l'IA ha assistito gli utenti

Prima di analizzare gli aspetti più delicati relativi all'uso dell'IA è necessario capire come si è mossa INPS.

Fava, nel confronto pubblico, ha fatto riferimento a un applicativo: il Consulente digitale delle pensioni. Si tratta di un servizio tenuto a battesimo due anni addietro con un obiettivo dichiarato, quello di sfruttare il potenziale dell'IA per intercettare i diritti inespressi.

Per ottenere una prestazione da INPS, tradizionalmente gli utenti devono trasmettere una domanda: questa viene processata dalla sede e, una volta che l'istanza

è stata definita (accertato il diritto del richiedente), si provvede all'erogazione. Tale meccanismo ha un limite: esiste una platea di cittadini che non è cosciente dei diritti garantiti dal Legislatore e, di conseguenza, non presentando alcuna domanda, non ottiene benefici.

Per affrontare questo tasso di dispersione si può procedere con grandi campagne informative, ma il dispendio di risorse economiche non azzerava la possibilità che permangano zone grigie in cui lo Stato non riesce ad arrivare a chi è in difficoltà.

Da qui l'idea di creare una procedura diversa: il Consulente digitale che, attraverso algoritmi specifici, estrae i possibili titolari di diritti inespressi tramite *datalake*; quindi individua la platea potenziale che può ricorrere a un percorso guidato, atto a verificare l'idoneità alla prestazione.



Si pensi, a titolo di esempio, al riconoscimento della quattordicesima sulla pensione: in base alle informazioni disponibili, ciascun utente profilato dall'Istituto come possibile beneficiario viene invitato a controllare in autonomia la propria situazione.

È chiaro che una simile prospettiva riporta a un ruolo proattivo della PA, che coincide con l'interesse della cittadinanza: non ci può essere quindi alcun timore nel definire il processo un risultato importante.

Altri esempi di ricorso all'IA si avranno con ogni probabilità sul fronte dell'invalidità civile o degli ammortizzatori sociali: nel primo caso, INPS potrebbe ricorrere ad algoritmi e *machine learning* per introdurre logiche di prioritizzazione delle visite mediche; nel secondo caso potrebbe vagliare nuove funzionalità d'analisi in merito alle autorizzazioni per disporre l'accesso alla cassa integrazione.

La strategia dell'INPS: le linee guida sull'implementazione dei sistemi

Se ci soffermassimo ad un'analisi superficiale, dovremmo concludere che l'ausilio dell'IA è positivo e quindi via alla danza delle innovazioni.

In realtà le problematiche in controluce ci sono, anche perché il sistema ruota attorno all'unico elemento di ricchezza sicuro nell'immediato futuro: il dato personale dell'utente, fulcro di una nuova economia.

Il possesso delle banche dati non è solo al centro di un processo di revisione proprio della PA, basato sul principio di condivisione declinato tramite interoperabilità; è elemento conteso dalle grandi multinazionali, pronte ad aiutare

l'attore pubblico per poi lucrare nel cono d'ombra. *Timeo Danaos et dona ferentes*.

Sulla scorta delle raccomandazioni comunitarie, INPS ha provato a costruire una cornice operativa entro cui definire il proprio approccio. È stata così approvata la Direttiva n. 8 dell'8.4.2024, con cui vengono formalizzate le Linee guida sull'implementazione dei sistemi di IA in INPS.

La logica è quella ormai consueta, orientare l'azione alla centralità dell'utente. L'Istituto punta ad *"Abilitare un futuro in cui l'IA migliori sostanzialmente la vita dei cittadini, ottimizzando i servizi per renderli più efficienti, accessibili e personalizzati. Ci impegniamo a sfruttare responsabilmente le tecnologie IA per massimizzare il valore per l'utente, abbattendo diseconomie e inefficienze, e assicurando che ogni iniziativa sia guidata da valori di responsabilità, inclusività, miglioramento continuo, rispetto, concretezza e ascolto"*.

Fuori dal registro un po' retorico – l'idea slitta in una enunciazione di principio fin troppo solenne – in questa dichiarazione d'intenti c'è tutto e il suo contrario: c'è la volontà di raggiungere l'utenza; c'è la prospettiva di un'amministrazione che insegue l'orizzonte dell'efficienza; c'è, purtroppo, anche un richiamo molto generico a un uso responsabile delle tecnologie, privo di contenuto.

Agli obiettivi strategici è dedicata un'apposita sezione del documento, ma l'impressione generale è che INPS stia normalizzando un processo in realtà complesso. L'impatto del cambiamento, viepiù se l'adozione di questi strumenti segue il processo generativo, e quindi consta di strumenti potenzialmente in grado di migliorare sé stessi, travalica i confini dell'ordinarietà e proietta l'INPS di fronte a una sfida molto più articolata.



Come INPS intende tutelare il proprio patrimonio dati? Non è una questione di mera sicurezza IT, quale è trattata nelle occasioni di confronto. Il tema ha una portata ampia, perché se la strategia della PA è spingere il cittadino a fornire sempre più informazioni su di sé, la semplice costituzione di un database contenente una mole informativa senza precedenti pone temi etici non di poco conto per l'assetto di una democrazia, che la sola funzionalità del servizio non può eludere. Considerando l'ampiezza della platea di riferimento, praticamente ogni cittadino italiano, e la peculiarità dell'Istituto di essere presente in ogni aspetto della vita – dalla culla (coi bonus per la natalità) alla tomba (con la reversibilità) – è evidente il rischio di avere un Moloch istituzionale. Volendo lanciare una provocazione, se questa è la piega oltre ad avere un magistrato della Corte dei Conti delegato al controllo degli atti, bisognerà rivedere l'assetto degli Organi e prevedere anche l'istituzione di un delegato dell'Autorità Garante per la Privacy, con mansioni e attribuzioni di gran lunga superiori a quelle attualmente attribuite al DPO.

C'è, poi, un altro nodo non meno d'impatto: come INPS struttura, nella prospettiva di ascolto e di accessibilità rivendicata, il rapporto col territorio all'alba di un processo di smaterializzazione e di automazione sempre più forte?

Sembrano questioni distanti, ma se non vengono affrontate per tempo in una prospettiva di lucida coerenza, il rischio concreto è di diventare spettatori di un processo ineluttabile e ingestibile, considerata anche la differenza di passo tra gli avanzamenti tecnologici e la nostra capacità di metabolizzazione.

Gli attori privati risolvono il conflitto alla radice: se il servizio è gratis, il bene sei tu. L'attore pubblico non può partire da una simile impostazione e deve quindi pre-determinare ciò che non è datificabile, deve accettare la sfida di chi disassembla e riassembla la realtà, ma definendo la mediazione umana rispetto all'ambiente circostante e prevenendo i potenziali rischi.

Cosa cambia per chi lavora e per la macchina organizzativa

L'INPS è un ente che fa della prossimità territoriale la sua principale ricchezza. Non c'è dichiarazione pubblica in cui i vertici dell'Istituto non ribadiscono quanto questa presenza renda INPS un *unicum* nel panorama europeo. Di più: il bacino di competenze garantito dal per-

sonale in servizio viene considerato insostituibile. Sono forse riconoscimenti formali, ma la reiterazione degli stessi trasfigura la forma in sostanza.

Ora, prossimità vuol dire cura delle comunità in cui l'Istituto opera: non a caso mentre INPS ricorreva alle prime forme di IA, parallelamente, nelle strade delle grandi metropoli, partivano progetti "fisici", che ribadivano l'ancoraggio territoriale dell'Istituto. È il caso di "INPS per tutti", codificazione del desiderio di andare incontro ai soggetti più fragili abituandoli a interagire con l'ente, ad affidarsi alla sensibilità umana.

E qui c'è il grande non detto: è proprio la componente umana quella che rischia di essere travolta dal nuovo corso.

Il principio di automazione, la volontà di valorizzare l'infrastruttura informatica, non può portare a uno snaturamento del lavoro pubblico. Sbaglia chi vede nella tecnologia uno strumento per alleggerire ulteriormente il peso delle singole amministrazioni, per fare cioè economie di scala.

Anche qui il ragionamento sembra ancora agli albori. Nell'ultima sezione della citata determina, INPS mette sì al centro le persone che compongono la propria comunità (gli "utenti interni") ma lo fa sempre in un'ottica produttivistica, meccanicistica.

"La transizione verso soluzioni di IA richiede (...) competenze specializzate e un impegno costante verso la crescita professionale dei dipendenti" recita il testo. Si propone così di implementare un programma di formazione continua focalizzato sull'acquisizione di competenze avanzate in *data science* e *AI engineering*; si programma una campagna per integrare nelle risorse umane unità preposte agli stessi compiti, magari in collaborazione con professionisti esperti (altri attori privati che agiscono in cabina di regia); si chiude il giro ventilando partnership con enti accademici e aziende leader per lo scambio di conoscenze e competenze.

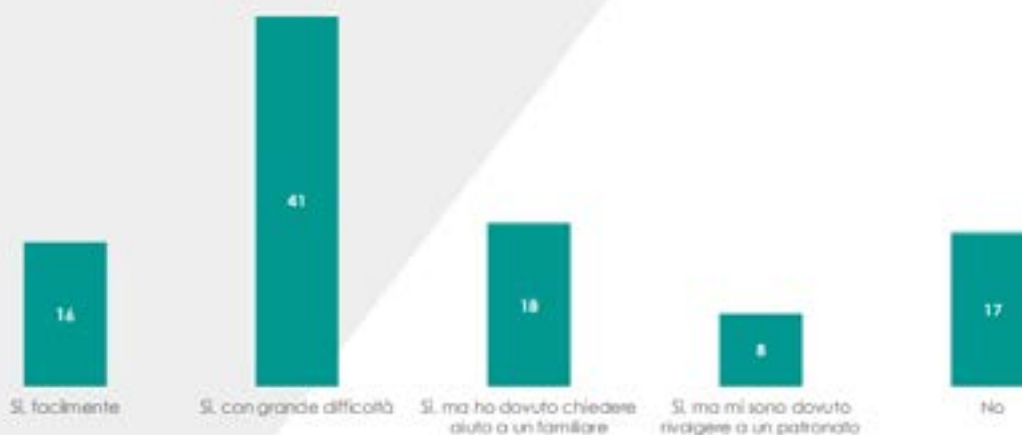
Un processo siffatto detta i tempi del cambiamento in maniera verticale. Ma ciò che non traspare dai dati è la ricerca di cura e tutela che la cittadinanza chiede all'Istituto.

L'analisi "*Economia del paese e vita degli italiani*", curata dalla Fondazione Di Vittorio e da Osservatorio Futura, fornisce spunti interessanti. Su 6000 interviste, il 74% del campione non ritiene di essere in grado di avere una pratica digitale da una PA. Tra chi ha avuto rapporti con INPS, solo il 16% dichiara di essere riuscito a ottenere facilmente ciò che voleva.

Domanda 3b

Dati in percentuale

Se sì, sei riuscito a ottenere quello che volevi?



Base: Totale intervistati (2.820 casi)

OSSERVATORIO FUTURA 22

Nel servizio di consulenza, nel suo miglioramento e nella sua riqualificazione, sta il fulcro della specialità dell'Istituto.

Se il processo di automazione scinde la componente del lavoro in produzione e assistenza, lo spaccettamento depauperava quella stessa ricchezza che l'ente a oggi rivendica. Con un elemento distorsivo in più: il rischio è che l'adozione di nuovi applicativi, diventando elemento di sostituzione delle risorse, porti ad arretrare il perimetro d'azione dell'Istituto laddove arranca: cioè dai territori più periferici, gli stessi che hanno poca dimestichezza all'utilizzo delle nuove tecnologie (vuoi per l'invecchiamento della popolazione, per un problema di alfabetizzazione digitale, per criticità logistiche legate financo alla copertura della rete).



Ma non sono solo i piccoli centri a essere colpiti: anche le aree più ricche nel Nord del paese, dove il costo della vita è maggiore, rischiano di trasformarsi in gusci vuoti per la PA, abbandonate in ragione di uno spostamento delle lavorazioni, con tutto ciò che ne consegue in termini di qualità del servizio.

Conclusioni

L'impressione è che INPS stia provando e con merito a fare qualcosa di nuovo, ma per evitare di rispondere alla sfida come un compito da assolvere c'è bisogno di ampliare gli spazi di confronto, in primo luogo col mondo del lavoro.

C'è un'ambizione (fare parte del cambiamento), una visione (il miglioramento dei servizi), ma non sono stati messi a fuoco i limiti di una strategia che rischia di travolgere gli attuali equilibri.

Chiudo questo excursus con una citazione d'annata di Barack Obama. È una frase che dovrebbe essere scolpita nella pietra, anche per i sindacati che si apprestano a confrontarsi con questi temi e che hanno il compito di esercitare un'azione di stimolo: "non siamo venuti qui per temere il futuro. Siamo venuti qui per crearlo". ■

[*] Funzionario INPS - Coordinatore nazionale FP CGIL INPS. 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.

I bassi salari e la supplenza dei sindacati all'inerzia di Governo e Parlamento

di Pietro Napoleoni [*]



L'Organizzazione per la Cooperazione e lo sviluppo Economico, OCSE, nel suo più recente rapporto ha rilevato che, tra i grandi Paesi membri dell'Organizzazione, l'Italia ha fatto registrare la più significativa riduzione dei salari reali.

L'OCSE ha evidenziato che l'Italia si colloca al primo posto tra le nazioni con il maggiore decremento dei salari reali, quelli cioè calcolati in relazione al livello generale dei prezzi al consumo. Nel rapporto si sottolinea che il nostro Paese ha subito una diminuzione del 7,3 per cento dei salari reali nel solo anno 2022 rispetto al 2021.

La causa principale di questa perdita di potere d'acquisto viene attribuita all'incremento dell'inflazione generato dal conflitto in Ucraina, con il conseguente rialzo dei prezzi dell'energia. Ma il rapporto va oltre la situazione emergenziale connotata prima della pandemia e poi dalla guerra in Europa. Già quattro anni fa, infatti, l'OCSE registrava un calo del 2,9 per cento del salario reale in Italia nel periodo dal 1990 al 2020, unico Paese dell'Unione Europea ad avere fatto registrare una variazione negativa dei salari reali.

Una raffigurazione severa nella sua oggettività che assume aspetti decisamente critici al confronto con le maggiori economie dell'Eurozona in cui, sempre secondo l'OCSE, per un lavoratore a tempo pieno, il salario medio, in Italia si è attestato a 31,5 mila euro lordi, in Germania a 45,5 mila euro e in Francia a 41,7 mila euro lordi.

Le ragioni di una tale stagnazione salariale in effetti vanno ascritte ad un insieme di cause, ad iniziare dalla contenuta crescita della produttività ma anche dalla difficoltà della contrattazione collettiva e soprattutto dalla mancanza di uno strumento legislativo che, come prevede la Direttiva UE 2022/2041 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022, garantisca le necessarie procedure per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi sulla base di criteri che ne assicurino l'adequatezza per consentire ai lavoratori un tenore di vita dignitoso. In sostanza, uno strumento legislativo di sostegno alla contrattazione collettiva nella evidente difficoltà dei sindacati a reclamare la quota parte della ricchezza che il sistema produce. Strumento che è pur previsto nel nostro ordinamento.

La nostra Carta Costituzionale infatti, all'articolo 39, dopo avere stabilito il principio della libertà sindacale e i requisiti per la registrazione dei sindacati, predispone uno speciale procedimento per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie cui il contratto si riferisce. E non si comprendono i

motivi della mancata attuazione di tale importante norma primaria per individuare i sindacati più rappresentativi andando alla conta degli iscritti, attraverso un atto legislativo che concretizzi il tema della rappresentanza e rappresentatività sindacale e della efficacia erga omnes dei contratti. Anche al fine di escludere le organizzazioni non rappresentative che, con i loro contratti pirata, costituiscono un ulteriore fattore di decadimento del livello delle retribuzioni. Ma, allo stato, non sembrano pervenire da Governo e Parlamento segnali di un intendimento per un sostegno alla contrattazione collettiva con la finalità di riposizionare il livello dei salari con le maggiori economie europee. Anzi, una proposta di legge (A.C. 1275) concernente disposizioni per l'istituzione di un salario minimo, presentata, nell'attuale legislatura, da gruppi di opposizione, che nella sostanza si limitava a prevedere una tariffa minima oraria inderogabile, dopo un lungo e travagliato iter parlamentare alla Camera dei Deputati, è stata accantonata con un emendamento della maggioranza di governo. Un modo per prendere tempo ed eludere le aspettative di chi ha visto falcidiare il potere d'acquisto del proprio salario che, come di recente affermato dal Presidente della Repubblica, costituisce un elemento di preoccupante lacerazione della coesione sociale.

Tale grido d'allarme ha trovato attenzione e ascolto da parte di numerosi amministratori locali che per la loro collocazione istituzionale sono più vicini ai cittadini e ai loro bisogni.

Il Comune di Firenze in particolare ha assunto il ruolo di capofila dei comuni che sono intervenuti a tutela della retribuzione minima salariale negli appalti pubblici. Con la delibera del 18 marzo 2024, la Giunta comunale ha esplicitamente impegnato gli uffici dell'Amministrazione ad indicare in tutte le procedure di gara, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 11 del Codice degli appalti (d. lgs. 31 marzo 2023, n. 36), che al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni sia applicato il contratto collettivo maggiormente attinente alla attività svolta stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, salvo restando i trattamenti di miglior favore. E a verificare che i contratti indicati nelle procedure di gara prevedano un trattamento economico minimo inderogabile pari a 9 euro l'ora. Una sorta di inserzione automatica di una clausola inserita di diritto nel contratto collettivo di riferimento, limitatamente agli operatori economici in sede di offerta.

La delibera del comune di Firenze non è rimasta un caso isolato in quanto la stessa decisione è stata assunta da altri comuni e anche da amministrazioni regionali seppure con diversi strumenti decisionali.

Significativa la delibera n.297 approvata il 19 luglio 2024 dalla Giunta del Comune di Napoli finalizzata, oltre che alla sicurezza e legalità negli appalti, alla tutela della retribuzione minima oraria salariale nei contratti con i quali il comune affiderà lavori, forniture e servizi che dovranno prevedere un trattamento economico per i dipendenti non inferiore a 9 euro l'ora. E significativa è la motivazione nella quale si sottolinea che l'Amministrazione intende garantire

la dignità del lavoro senza l'ambizione di sostituirsi al Parlamento e alla politica nazionale.

La Regione Puglia, con apposita legge regionale (L. n.19 del 30 maggio 2024) ha previsto una premialità per le imprese che applicano il salario minimo di 9 euro l'ora nei contratti pubblici d'appalto o di concessione eseguiti sul territorio regionale.

Il Consiglio regionale del Lazio, con la mozione 155 dell'11 aprile 2024 ha impegnato il Presidente e la Giunta a richiedere agli operatori economici che partecipano alle procedure di gara, tutele rafforzate in favore dei lavoratori impegnati che dovranno ricevere un trattamento economico minimo inderogabile pari a 9 euro l'ora.

Le iniziative assunte e che vanno assumendo enti locali e regioni testimoniano come questi enti, pur con i limiti degli strumenti normativi a disposizione, siano in grado di interpretare i bisogni delle persone, di sviluppare idee e di assumere la responsabilità delle decisioni che altri livelli istituzionali non sono in grado di concretizzare.

L'ampiezza del fenomeno promosso da queste amministrazioni in ogni caso costituisce un richiamo ed un sollecito a Governo e Parlamento a porre la dovuta attenzione al tema del salario minimo legale. ■

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



Recesso anticipato nel contratto a tempo determinato

di Marco Pizzolitto [*]



Sebbene la forma ordinaria del rapporto di lavoro subordinato sia costituita dal contratto a tempo indeterminato, è certamente ravvisabile nel mercato del lavoro odierno un forte ricorso al contratto a tempo determinato, spesso per garantire alle aziende di poter avere una certa flessibilità in relazione alla forza lavoro utilizzabile, soprattutto in caso di attività cicliche o stagionali, caratterizzate da picchi di lavoro in determinati periodi dell'anno.

La normativa

Il contratto a tempo determinato è caratterizzato da una durata predeterminata attraverso l'apposizione di un termine, in forza del quale, datore di lavoro e lavoratore sono tenuti a rispettare la scadenza concordata, ma, data la natura atipica del contratto, l'apposizione di un termine è vincolata al rispetto di alcune condizioni.

In primo luogo, l'apposizione del termine è priva di effetto, se non risulta da atto scritto, fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni. In secondo luogo, il legislatore ha previsto una durata massima complessiva per l'utilizzo del contratto a termine, al fine di evitare la continua proroga del rapporto contrattuale a tempo determinato tra le stesse parti. La disciplina a riguardo, contenuta nel D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (art. 19-29), ha subito una recente modifica con il D.l. 4 maggio 2023 n. 48 ("Decreto Lavoro 2023", conv. in L. 3 luglio 2023, n. 85) e prevede attualmente che la durata massima del contratto a tempo determinato è fissata in 12 mesi, con possibilità di estensione a 24 mesi, ma solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024^[1], per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- c) in sostituzione di altri lavoratori.

Fatte salve le previsioni dei contratti collettivi, che possono prevedere anche deroghe ai limiti di durata massima, la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato tra le stesse parti non può superare dunque i 24 mesi, anche per effetto di una successione di contratti, conclusi

per lo svolgimento di mansioni di pari livello ed uguale categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro; l'unica eccezione è data dalla cosiddetta "deroga assistita": una volta raggiunti i 24 mesi di durata massima, può essere concluso un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi a condizione che la sottoscrizione avvenga presso la competente sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro (art 19 c.3 D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Ultimo limite inerente all'utilizzo del contratto a termine è quello relativo al numero di proroghe del termine originariamente fissato: il termine può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti; la proroga può avvenire liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle sopra citate causali che legittimano la sottoscrizione di un contratto a termine.

Per concludere, sia nel caso si superino i 24 mesi di durata massima, sia nel caso si faccia ricorso ad una quinta proroga, il contratto a termine si trasforma in uno a tempo indeterminato, rispettivamente dalla data del superamento dei 24 mesi o dalla data di decorrenza della quinta proroga.

La risoluzione anticipata

All'interno di questa contesto, possiamo poi domandarci cosa accade se una delle due parti decida di risolvere anticipatamente il rapporto. Differentemente dal contratto a tempo indeterminato, non trova in questo caso applicazione l'istituto del preavviso previsto dall'art 2118 c.c., in forza del quale "ciascuno dei contraen-

ti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso...” così come stabilito dai CCNL o dalle Parti stesse.

L'unica norma di riferimento in materia di recesso nel rapporto di lavoro a tempo determinato è invece l'art. 2119 c.c., per cui “Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine [...] qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.” La norma in questione fa riferimento alla nozione di “giusta causa”, identificabile con un fatto di gravità tale da rendere impossibile la prosecuzione, anche solo temporanea, del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro può dunque recedere a fronte di una condotta del lavoratore talmente grave da compromettere irreparabilmente il rapporto fiduciario, mentre il lavoratore può recedere esclusivamente in presenza di una situazione che legittimi le dimissioni per giusta causa; tra le ipotesi di matrice giurisprudenziale (poi codificate in vari CCNL) abbiamo: mancato pagamento delle retribuzioni (Trib. Milano 10 maggio 2013), demansionamento illegittimo (Cass. n. 11362/2008), mancata attribuzione al lavoratore delle mansioni stabilite nel contratto individuale, ricorrenza di comportamenti delittuosi posti in essere dal datore di lavoro (molestie, mobbing, ingiuria), presenza di condizioni di lavoro nocive (Cass. 7992/2008).

La sussistenza della giusta causa come elemento necessario alla legittimità del recesso anticipato dal contratto a tempo determinato è suffragata da una costante giurisprudenza: Cfr. Trib. Chieti sez. lav., 14/07/2020, n.132 per cui “ai sensi dell'art. 2119 c.c., entrambe le parti possono recedere da un contratto di lavoro subordinato – anche prima della scadenza

del termine, se il contratto è a tempo determinato - solo in presenza di una giusta causa” e Cfr. Tribunale Trento sez. lav., 29/03/2022, n.40, secondo il quale “per consolidato orientamento della Suprema Corte (Cass. 27.6.2019, n. 17355, Cass. 29.10.2013, n. 24335; Cass. 1.6.2005, n. 11692; Cass. 10.11.2003, n. 16849; Cass. 28.12.1999, n. 14637; Cass. 28.3.1997, n. 2822; Cass. 9.6.1995, n. 6530; Cass. 2.4.1992, n. 4056;), alla luce della disciplina ex art. 2119 cod.civ. il recesso ante tempus dal contratto di lavoro a tempo determinato è consentito solo in presenza di una giusta causa intesa quale condotta del lavoratore che evidenzia la sua inidoneità a svolgere l'attività richiestagli, tale da incrinare in modo irreversibile il rapporto di fiducia intercorrente con il datore.”

Sembra invece ancora non pacifica la possibilità per il datore di lavoro di recedere anticipatamente per giustificato motivo oggettivo (Cfr. Tribunale Roma sez. lav., 28/09/2020, n.4817 per cui non troverebbe applicazione il licenziamento per g.m.oggi. in quanto “la riorganizzazione dell'assetto produttivo dell'impresa [...] è circostanza non idonea a risolvere in anticipo un contratto di lavoro a tempo determinato” e contra Trib. Chieti sez. lav., 14/07/2020, n.132, secondo il quale “A norma dell'art. 1 L. 604/1966, inoltre, il datore di lavoro può altresì recedere in presenza di un giustificato motivo soggettivo o oggettivo, ciò sia che si tratti di un contratto a tempo indeterminato che di un contratto a tempo determinato”). Pertanto, in assenza di una ragione giustificatrice di cui sopra, la stessa giurisprudenza di merito ha riconosciuto che la parte recedente è obbligata al risarcimento integrale del danno, da liquidarsi secondo le regole comuni di cui all'art. 1223 c.c.

Diverse sono state però le soluzioni date in relazione alla prova del danno e alla quantificazione dello stesso in relazione alla parte recedente. Per quanto concerne la posizione datoriale, un orientamento costante ritiene che “se a recedere è il datore di lavoro, il lavoratore ha diritto a ricevere le retribuzioni che avrebbe percepito ove il contratto si fosse concluso alla scadenza prefissata” (v. sempre Trib. Roma, 28 settembre 2020, n. 4817, che sul punto richiama diversi precedenti giurisprudenziali,



Cfr. Corte App. Milano 4 aprile 2013, nonché Cass. 25 febbraio 2013 n. 4748), riconoscendo però al datore la possibilità di fornire la prova del compenso che il lavoratore ha percepito impiegando altrove le proprie energie lavorative (cd. aliunde perceptum) o comunque del compenso che egli avrebbe potuto percepire usando l'ordinaria diligenza per reperire una nuova occupazione (c.d. aliunde percipiendum), in applicazione della regola generale posta dall'art. 1227 c.c. (v. Cass. civ. sez. lav. n. 924/1996). In questo caso, i giudici, ricorrendo agli artt. 1218 e 1223 c.c., hanno visto nelle retribuzioni che il lavoratore avrebbe percepito, un parametro utile a risarcire tanto il danno emergente (ciò che il lavoratore perde nel momento in cui il datore recede anticipatamente senza una giusta causa), quanto il lucro cessante (il mancato guadagno provocato da un recesso illegittimo; in tema, da ultimo, cfr. Trib. Chieti 14 luglio 2020, n. 132, per cui "il lavoratore ha diritto ad un risarcimento dei danni parametrati all'ammontare della retribuzione spettante e non percepita fino alla scadenza del termine (in questi termini, per tutte, si veda Cass. civ., sez. lav., 10.11.2003, n. 16849)").

Quando invece a recedere anticipatamente senza una giustificazione è il lavoratore, seppur il dettato giurisprudenziale rintracciabile è molto più scarno, l'atteggiamento dei giudici sembra più rigido per quanto riguarda la sussistenza del danno ed anche la sua determinazione, ponendosi in contrasto con la prassi assai diffusa per la quale il datore di lavoro si fa corrispondere una somma a titolo di risarcimento del danno, pari al valore della retribuzione che il dipendente avrebbe percepito se non si fosse dimesso, spesso trattenendola direttamente dall'ultima busta paga.

Secondo la giurisprudenza invece, perché la richiesta di risarcimento possa essere accolta, grava sul datore di lavoro dimostrare che l'interruzione improvvisa e anticipata del rapporto da parte del lavoratore ha causato un danno all'organizzazione produttiva, inerente ad esempio a costi di formazione sostenuti, costi di selezione per la scelta del lavoratore e poi per la sua sostituzione, oppure, per casi di alta specializzazione, al pregiudizio causato ad un cliente dal recesso illegittimo.

Per quanto riguarda infine la quantificazione del danno, si può richiamare il dettato giurisprudenziale del Trib. Perugia sez. lav., 27/01/2016, n.28, il quale, dopo aver delineato il recesso anticipato da un contratto a tempo determinato senza giusta causa come un inadempimento contrattuale, puntualizza che "il

lavoratore è tenuto a risarcire il danno al datore di lavoro ai sensi dell'art. 1218 c.c., sempreché quest'ultimo sia in grado di fornire la prova del pregiudizio subito e, quanto alla sua entità, deve farsi riferimento sia al danno emergente che al lucro cessante ex art. 1223 c.c. o, in alternativa, ove non possa essere provato nel suo esatto ammontare, la sua liquidazione può avvenire in via equitativa a mente dell'art. 1226 c.c."

Secondo il giudice umbro, dunque, qualora non sia possibile quantificare con esattezza il danno aziendale subito, è facoltà dello stesso giudice poter garantire al datore di lavoro un congruo ristoro, utilizzando come parametro di valutazione l'indennità di preavviso prevista per i contratti a tempo indeterminato, in maniera tale da evitare anche che "il lavoratore possa subire un incomprensibile trattamento di mancato favore rispetto ai lavoratori con contratto tempo indeterminato."

Data la mancanza di un quadro normativo ampio e ben delineato in materia di recesso da un contratto a tempo determinato, in un'ottica de iure condendo, si auspica un intervento risolutivo del legislatore, che vada a sancire in maniera chiara la procedura da seguire, o andando a prevedere una penale specifica e predeterminata (ancorata magari ai giorni di lavoro effettivamente svolti e al periodo residuo di lavoro da svolgere), oppure, in maniera più semplice e logica, riconoscendo la validità dell'istituto del preavviso anche per i contratti a termine.

Fino ad allora, dati i rischi per il lavoratore connessi ad una eventuale trattenuta in busta paga a titolo di risarcimento del danno, prima di procedere alle dimissioni in caso di contratto a termine, è sempre consigliabile farsi assistere da un istituto di patronato oppure dal proprio sindacato di riferimento, che potrà certamente valutare la situazione specifica al fine di consigliare e tutelare al meglio. ■

Note

- [1] Nelle more di pubblicazione del presente articolo si segnala che il Consiglio dei ministri, in data 9 dicembre 2024, ha approvato il cd. "Decreto Milleproroghe 2025" (di cui si attende la pubblicazione in G.U.), con il quale è stata estesa la possibilità di ricorso alle causali di cui al punto b) fino al 31.12.2025.

[*] Dottore Magistrale in Giurisprudenza. Operatore Ufficio Vertenze CISAL Udine

La diffida accertativa di crediti patrimoniali quale espressione della funzione di polizia amministrativa

di Luigi Sposato [*]



La funzione di vigilanza

Il personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha, tra gli altri, il compito fondamentale «di vigilare sull'esecuzione di tutte le leggi in materia di livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale ovunque sia prestata attività di lavoro a prescindere dallo schema contrattuale, tipico o atipico, di volta in volta utilizzato»^[1].

L'obiettivo della funzione di vigilanza dell'INL, dunque, è un livellamento verso l'alto dei LEP giuslavoristici, volto a garantirne su tutto il territorio nazionale uno standard di tutela adeguato ai precetti costituzionali. Si tratta di un'attribuzione esclusiva dell'INL che ne denota, per così dire, il core business^[2].

La legislazione inderogabile che tutela la dignità del lavoro, difatti, attua precetti costituzionali (cfr. articoli 1, 4, 35 e 36 della Costituzione) e garantisce l'effettività (tendenziale) dell'elemento 'costitutivo' della Repubblica democratica che è, per l'appunto, "fondata sul lavoro".

La legislazione del lavoro e sociale sui diritti fondamentali dei lavoratori (alla salute e sicurezza sul lavoro; al divieto di sfruttamento e lavoro nero e grigio; all'accesso agli ammortizzatori sociali; alla protezione contro discriminazioni e licenziamenti; alle tutele in caso di disoccupazione o infortunio; ecc. ecc.), quindi,

concretizza nel suo insieme un "livello essenziale di prestazione".

Sotto questo punto di vista, da un canto, la vigilanza ispettiva verifica che questo LEP sia effettivamente attuato e, dall'altro, costituisce essa stessa un ulteriore "livello essenziale di prestazione".

La funzione di vigilanza ispettiva, in sostanza, è un LEP giuslavoristico che garantisce l'effettività degli altri LEP giuslavoristici^[3].

Se la vigilanza è 'il cosa' fa l'INL, l'ispezione del lavoro è 'il come' lo fa.

La funzione di vigilanza, quindi, si estrinseca attraverso quel particolare strumento pubblicitico che è il procedimento ispettivo, declinato nella versione giuslavoristica e orientato alla tutela dei livelli essenziali delle prestazioni che attengono o sono correlate a un rapporto di lavoro.

L'ispezione del lavoro, quale particolare procedimento ispettivo, conduce a un esito di accertamento, ma quest'esito può confluire in provvedimenti di diversa efficacia e differenti per natura, uno dei quali è la diffida accertativa.

Le qualifiche dell'ispettore del lavoro

La vigilanza è una pubblica funzione amministrativa ed è disciplinata da norme di diritto pubblico che attribuiscono al personale ispettivo – che è il solo personale dell'INL destinato all'esercizio di questa specifica funzione – particolari poteri e specifiche prerogative.

Si tratta di poteri e prerogative dirette a verificare il rispetto delle limitazioni imposte dalle fonti normative o dalla contrattazione collettiva alla libertà dei datori di lavoro.

In quest'ottica, la vigilanza è una funzione di polizia amministrativa.



E difatti «gli ispettori hanno facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora, del giorno ed anche della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, ed i lavori, in quanto siano sottoposti alla loro vigilanza, nonché i dormitori e refettori annessi agli stabilimenti» (così l'articolo 8 del d.P.R. n. 520/1955).

E sempre agli ispettori è conferito il potere «di assumere dai datori di lavoro, dai lavoratori, dalle rispettive rappresentanze sindacali e dagli istituti di patronato, dichiarazioni e notizie attinenti alla sussistenza di rapporti di lavoro, alle retribuzioni, agli adempimenti contributivi e assicurativi e alla erogazione delle prestazioni» (articolo 3 del D.l. n. 463/1983, conv. l. n. 638/1983).

Il potere di assumere informazioni rilevanti per l'esercizio della funzione di vigilanza, peraltro, è generalizzato in termini tali che «coloro che, legalmente richiesti dall'Ispettorato di fornire notizie a norma del presente articolo, non le forniscano o le diano scientemente errate ed incomplete, sono puniti con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda fino a lire un milione» (così l'articolo 4, comma 7, della l. n. 628/1961).

Si tratta, evidentemente, di poteri di carattere autoritativo, attraverso il cui esercizio si forma e si manifesta la volontà della pubblica amministrazione relativamente ai compiti di controllo che le sono assegnati.

Non solo: «il personale ispettivo di cui al comma 1, nei limiti del servizio cui è destinato e secondo le attribuzioni conferite dalla normativa vigente, opera anche in qualità di ufficiale di Polizia giudiziaria» (così l'articolo 6 del D.lgs. n. 124/2004). E ciò è inevitabile, proprio perché parte della normativa su cui l'INL vigila è di carattere penale ed è costituita prevede da fattispecie di reato.

Gli Ispettori del lavoro, dunque, sono pubblici ufficiali, ai sensi dell'articolo 357 c.p., ed esercitano compiti di polizia amministrativa e di polizia giudiziaria.

L'Ispezione del lavoro

È principio essenziale del diritto del lavoro che la concreta modalità di atteggiarsi del rapporto prevalga sulla rappresentazione formale che ne danno i documenti datoriali e prevalga, finanche, sulla volontà dei contraenti per come manifestata al momento della stipulazione del contratto.

L'articolo 13 del d.lgs. n. 124/2004 prevede che «Il personale ispettivo accede presso i luoghi di lavoro [...] [e compie] [...] attività di verifica».

Le attività di verifica si individuano in ragione delle finalità della vigilanza.

La vigilanza in materia di lavoro è un'attività della pubblica amministrazione diretta a far osservare le limitazioni imposte dalle norme a quella particolare attività dei privati che è la gestione dei rapporti di lavoro.

Le attività di verifica, dunque, si estrinsecano mediante l'esercizio di poteri che consentono di accertare che il concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro sia conforme alle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo.

L'Ispettore del lavoro, pertanto, guarda essenzialmente ai 'fatti' per essere certo che i 'documenti' ne diano una rappresentazione fedele.

E per guardare ai 'fatti' può (o meglio: deve) esercitare i poteri e le prerogative indicate nel precedente paragrafo, ossia visitare i luoghi di lavoro (si veda retro l'articolo 8 cit.); assumere dichiarazioni e notizie attinenti alla sussisten-



za e al modo di svolgersi dei rapporti di lavoro (si vede retro l'articolo 3 cit.); «assumere informazioni e procedere a ispezioni di cose e di luoghi diversi dalla privata dimora, a rilievi segnaletici, descrittivi e fotografici e ad ogni altra operazione tecnica» (così l'articolo 13 della l. n. 689/1981).

Si tratta di poteri e prerogative correlate alla funzione esercitata dal personale ispettivo, le cui consequenziali responsabilità, proprio in quanto strettamente connesse alle funzioni di vigilanza, sono attribuite in via esclusiva agli Ispettori^[4].

Ciò implica che ai titolari di posizioni organizzative – responsabili di Processo e responsabili di Team che, peraltro, non sono in rapporto di gerarchia con il personale ispettivo – è inibito di sovrapporre le proprie valutazioni a quella dell'Ispettore titolare del fascicolo^[5].

E finanche il Direttore di sede – egli, sì, in rapporto di gerarchia con il personale ispettivo – ha le limitate facoltà di avocare la pratica (laddove ve ne siano i presupposti di legge) oppure disporre un ordine di servizio scritto^[6], finalizzato a garantire la giusta omogeneità di comportamenti e decisioni per il solo caso in cui vi siano divergenze di valutazione tra diversi Ispettori, a parità di fattispecie concrete loro assegnate.

È di tutta evidenza che, in questi ultimi casi, l'esercizio del potere di avocazione o l'emanazione di un ordine scritto determinano la conseguente assunzione di responsabilità in capo al Direttore di sede; secondo la regola, implicita nei sistemi giuridici democratici, per cui chi esercita un potere se ne assume le responsabilità che ne derivano.



La diffida quale accertamento tecnico

La diffida accertativa è disciplinata dall'articolo 12 del d.lgs. n. 124/2004 che è frutto della legge (delega) n. 30/2003; quest'ultima indica quale principio e criterio direttivo “improntare il sistema delle ispezioni alla prevenzione e promozione dell'osservanza della disciplina degli obblighi previdenziali, del rapporto di lavoro, del trattamento economico e normativo minimo e dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale [...]”.

La disciplina della diffida accertativa, dunque, “si giustifica, secondo le intenzioni espresse nella delega dalla legge n. 30/2003, con la necessità di creare un collegamento più stretto tra l'attività di vigilanza e la soddisfazione dei diritti dei lavoratori, con il non celato scopo di deflazionare il carico dei Tribunali e, di converso, promuovere forme conciliative di risoluzione dei conflitti individuali di lavoro”^[7].

L'oggetto della diffida – ossia un credito da lavoro –, quindi, nelle intenzioni del legislatore delegante e negli esiti del legislatore delegato non rileva ai fini della natura del procedimento attraverso il quale è assunta la diffida né della funzione di cui la diffida è espressione.

Non rileva neppure che la diffida sia destinata a diventare un titolo esecutivo. ‘Titolo esecutivo’, difatti, è quel particolare attributo che la legge conferisce ad alcuni atti, in ragione del quale, in virtù di questi atti, può avere luogo l'esecuzione forzata.

A dispetto di questo preciso quadro giuridico, però, ancora oggi, nelle prassi operative di alcuni uffici riecheggia un'interpretazione fortemente restrittiva che attribuisce un significato improprio alla definizione contenuta nell'articolo 474 c.p.c. per cui “l'esecuzione forzata non può avere luogo che in virtù di un titolo esecutivo per un diritto certo, liquido ed esigibile”.

Questa interpretazione ritiene che la ‘certezza’ sia un requisito preesistente all'ispezione e che, di conseguenza, l'ispettore debba accertare (paradossalmente) la ‘certezza (preesistente) del credito’.

La certezza, però, è una qualità del dato: se il dato è il credito che un lavoratore vanta, la certezza è l'esito di un giudizio espresso sull'esistenza del credito.

La certezza, peraltro, non equivale a irretrattabilità. Tutti i titoli esecutivi hanno, nell'ottica del legislatore, un ragionevole grado di certezza, sebbene possano essere suscettibili di impugnazione giudiziale.

L'interpretazione restrittiva di cui s'è detto,

a veder bene, indica la luna (il requisito della certezza) ma intende il dito. È il dito punta a svolgere i poteri istruttori dell'ispettore del lavoro e a ridurre drasticamente l'area di intervento della vigilanza.

È di tutta evidenza, difatti, che chi sostiene che la certezza del dato deve preesistere intende sostenere che deve preesistere la fonte di prova su cui si esprime il giudizio dell'organo accertatore. E, dunque, intende sostenere che la diffida accertativa deve basarsi su prove documentali.

Se ragioniamo in questi termini, però, ne dobbiamo inferire o che il giudizio sulla certezza, tale da soddisfare l'articolo 474, è già espresso da un'altra autorità (o dal legislatore stesso) e allora all'ispezione non preesiste la certezza ma preesiste il titolo esecutivo. Oppure la certezza consegue alla valutazione dell'ispettore che non 'accerta la certezza' ma rende certo il dato.

Ma se è l'ispettore che rende certo il dato, allora, il suo giudizio deve esprimersi considerando tutte le fonti di prova confluite nell'accertamento ispettivo: incluse le "fondamentali audizioni di soggetti (terzi e ispezionati)"^[8] e finanche il ragionamento presuntivo^[9].

Nel nostro ordinamento giuridico, difatti, non esiste alcuna gerarchia delle fonti di prova e nessuna prova che prevalga di diritto sulle altre^[10].

Questa conclusione è inevitabile perché la diffida accertativa è solo uno dei possibili esiti del procedimento ispettivo e, di conseguenza, è solo uno dei possibili atti che costituiscono attuazione della funzione di vigilanza.

Se la funzione di vigilanza è una funzione pubblica e se l'ispezione del lavoro è il procedimento amministrativo con cui si esterna questa

funzione pubblica, allora la diffida è naturalmente un atto amministrativo.

Ed è un atto amministrativo che sorge dal procedimento ispettivo e che consiste in un "accertamento tecnico" alla stessa stregua dei verbali unici di accertamento e notificazione e dei verbali di accertamento dell'obbligazione contributiva^[11].

Quale atto amministrativo, la diffida costituisce l'esito di quel particolare procedimento amministrativo nel corso del quale l'ispettore esercita tutti i poteri istruttori connessi agli obiettivi di polizia amministrativa, finalizzati a garantire la tutela dei livelli minimi delle prestazioni lavoristiche.

E ciò implica che "la preventiva certezza del credito non costituisca affatto una 'condicio sine qua non' del provvedimento ispettivo ma invece l'obiettivo cui deve tendere l'accertamento stesso"^[12].

Difatti, "quando un diritto sia accertato dall'organo di vigilanza, con un accertamento di tipo tecnico, ad esso vuol dire che la legge attribuisce quel particolare grado di certezza necessaria a fargli spiegare efficacia di titoli esecutivo"^[13]. ■

Note

- ^[1] Così nell'articolo 7 del D.lgs. n. 124/2004, rubricato "Vigilanza", che prevede anche i compiti di «b) vigilare sulla corretta applicazione dei contratti e accordi collettivi di lavoro; c) fornire tutti i chiarimenti che vengano richiesti intorno alle leggi sulla cui applicazione esso deve vigilare, anche ai sensi dell'articolo 8; d) vigilare sul funzionamento delle attività previdenziali e assistenziali a favore dei prestatori d'opera



compiute dalle associazioni professionali, da altri enti pubblici e da privati, escluse le istituzioni esercitate direttamente dallo Stato, dalle province e dai comuni per il personale da essi dipendente; e) effettuare inchieste, indagini e rilevazioni, su richiesta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali; f) compiere le funzioni che a esso vengono demandate da disposizioni legislative o regolamentari o delegate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali».

[2] In senso stretto, i LEP nel settore giuslavoristico sono identificati con le materie della politica attiva del lavoro e dei servizi per l'impiego e il collocamento (si veda il recente rapporto del COMITATO TECNICO SCIENTIFICO CON FUNZIONI ISTRUTTORIE PER L'INDIVIDUAZIONE DEI LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI) reperibile sul sito del Dipartimento per gli Affari Regionali e le autonomie). I diritti civili e sociali dei lavoratori, che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, dunque, sarebbero resi effettivi per il tramite di prestazioni di servizio rese dalla pubblica amministrazione. Si consideri, però, quanto sostenuto nel testo e nella nota seguente.

[3] Ad avviso di chi scrive, depone in questo senso il seguente passaggio tratto dalla sentenza n. 384/2005 della Corte costituzionale: "Le funzioni ispettive [...] si concretizzano nella vigilanza sul rispetto, da parte del datore di lavoro, della normativa previdenziale e civilistica, che è dettata, con carattere per lo più inderogabile, a tutela del lavoratore. Ne deriva l'attinenza di tali funzioni alle materie di cui all'art. 117, secondo comma, lettere l) e o), Cost., nonché, con riguardo all'esigenza unitaria implicita nelle finalità anzidette, alla lettera m) dello stesso comma."; la lettera m) prevede che lo Stato abbia

legislazione esclusiva per la "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale". D'altronde, nel suddetto giudizio costituzionale, l'Avvocatura di Stato ha sostenuto che "la posizione sociale del lavoratore, per quanto concerne gli aspetti normativi, retributivi e previdenziali, riferibile agli artt. 4, 36, 37 e 38 Cost., dovrebbe ritenersi rientrando nella competenza legislativa esclusiva dello Stato di cui all'art. 117, secondo comma, Cost., sotto il profilo dell'ordinamento civile (lettera l), della determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale (lettera m), o della previdenza sociale (lettera o)."

[4] In questi termini, il Regolamento sulle posizioni organizzative dell'INL.

[5] Così pacificamente una volta superato il sistema della cd. procedimentalizzazione del servizio ispettivo (cfr. le linee guida di cui alla circ. n. 8716/2009, poi superate a partire dalla circ. INL n. 2/2017).

[6] Sul punto, considerando le specificità dell'Ispezione sul lavoro, vado di contrario avviso rispetto a quanto sostenuto da Vito Tenore, in Studio sull'ispezione amministrativa e il suo procedimento, Giuffrè, 2020, p.155; il quale ritiene (ragionando sul procedimento ispettivo in generale) "condivisibile quell'indirizzo che ritiene che eventuali ordini del superiore gerarchico (es. capo del servizio ispettivo) rivolti al responsabile del procedimento proprio subordinato (es. ispettore procedente) durante gli accertamenti istruttori abbiano la valenza giuridica non già di ordini, ma di meri consigli, non vincolanti e disattendibili".

[7] Così la Circolare MLPS n. 1/2013.

[8] Così le definisce Vito Tenore in Studio sull'ispezione cit.

[9] Cfr. Consiglio di Stato, Sen. n. 3570/2022.

[10] Fatti salvi i limitati casi di cd. prove legali, quali le dichiarazioni confessionarie, le dichiarazioni giurate; e, per alcuni profili, alcune scritture documentali considerate fidefacenti.

[11] La diffida accertativa, peraltro, è passibile di ricorso gerarchico, si veda la circolare 16/2010.

[12] Così la circ. 1/2013.

[13] Così la circ. 1/2013.



[*] Il Dott. Luigi Sposato è Ispettore del lavoro in servizio presso l'ITL di Cosenza.

Le opinioni e le valutazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'amministrazione di appartenenza – Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il presepe cittadino dedicato ai morti sul lavoro

L'iniziativa della città di Bitetto



Una scelta lodevole, quella dell'Amministrazione Comunale di Bitetto (BA), di dedicare il Presepe nella Piazza della Città alle vittime sul lavoro.

Un modo diverso per sensibilizzare la popolazione su un tema particolarmente scottante che, con grande preoccupazione, tocca tutto il Paese.

Riteniamo utile, quindi, pubblicare il testo integrale del messaggio pervenuto al Presidente della Fondazione Prof. Massimo D'Antona, Matteo Ariano, unitamente alle foto scattate da Francesco Valarella, con una descrizione del Presepe.

LA REDAZIONE



"Come da alcuni anni, la rappresentazione del Presepe in piazza mira a stimolare nell'osservatore una profonda riflessione.

Lo fa nella sua semplicità carica però di un forte valore simbolico.

La nascita di Gesù rappresenta nella cultura cristiana, ma anche per molti non credenti, amore e gioia ma anche fiducia e speranza nel futuro.

Tutto ciò non avrebbe molto senso, infatti, se i sentimenti con cui ci accingiamo al Natale non fossero tesi ad un orizzonte nuovo, di cambiamento e rinnovamento di quanto ci circonda.

Il Presepe, affidato anche per quest'anno alla cura dell'artigiano Mino Marrone, rende omaggio alle tante, troppe vittime sul lavoro. Un caschetto rosso rovesciato e un'imbracatura di protezione posti a sinistra della rappresentazione, evocano i tanti lavoratori che nello svolgimento della propria attività sono vittime di infortuni. Sono anche essi angeli nel presepe, vegliano intorno alla grotta.

L'omaggio doveroso però non basta. Serve un cambio di passo culturale perché "non possiamo abituarci, la vita non si smercia per il profitto" come ci ricorda Papa Francesco.

Dunque, che sia un Natale di pace e serenità, e che ci induca a rallentare i ritmi frenetici per abbracciare la cultura della vita. Di una vita nuova.

A tutti voi, gli auguri di buon Natale!"



Publicato il Volume 11 della “Collana Massimo D’Antona – Lavoro e Diritto”

Un’opera come ausilio all’attività ispettiva in materia di salute e sicurezza

di Claudio Palmisciano [*]



Il mondo della sicurezza sul posto di lavoro continua a evolversi, richiedendo normative sempre più severe e un’applicazione vigile. L’ultima aggiunta alla “Collana Massimo D’Antona – Lavoro e Diritto”, il volume 11, dal titolo *L’ispezione su salute e sicurezza sul lavoro – Vademecum operativo*, approfondisce i dettagli delle ispezioni e della supervisione della sicurezza sul posto di lavoro. Scritto da professionisti esperti del settore – Marco Vitelli, Claudio Petrelli, Danilo GM De Filippo, Massimo Peca, Anna Paola Corvino e Bruno Lorenzo Totaro – questo volume offre approfondimenti preziosi e una guida pratica per coloro che lavorano per creare luoghi di lavoro più sicuri.

La comunicazione ufficiale dell’avvenuta pubblicazione del volume 11 è stata data dal Presidente, Matteo Ariano, in occasione della riunione del Consiglio d’Amministrazione della Fondazione Prof. Massimo D’Antona ETS, che si è tenuta a Roma lo scorso 13 dicembre. “La salute e la sicurezza sul lavoro – ha dichiarato Matteo Ariano – sono temi su cui l’attenzione dei mezzi di comunicazione, delle forze politiche e sindacali è, per fortuna, forte. Le statistiche ci dicono che, purtroppo, non si riesce a scalfire lo zoccolo duro della media di tre morti sul lavoro ogni giorno. Per riuscirci, occorre probabilmente una strategia su più livelli, che affianchi la prevenzione alla vigilanza.”

“Nell’ideare questa pubblicazione – ha aggiunto Ariano – come Fondazione abbiamo guardato alla principale risorsa di questo settore: coloro che vi lavorano quotidianamente e che ogni giorno devono confrontarsi con l’applicazione concreta delle norme. Abbiamo, quindi, pensato a un manuale per gli operatori scritto da altri operatori. Questo vademecum nasce, perciò, con l’intento di fornire uno strumento di lavoro agli addetti.”

“Ci auguriamo – ha concluso il Presidente della Fondazione – che il volume sia di gradimento dei lettori che, qualora lo ritengano utile, potranno farci conoscere le loro opinioni contattandoci attraverso i diversi canali di cui disponiamo”.

Insomma, Il volume 11 della “Collana Massimo D’Antona – Lavoro e Diritto” è una risorsa preziosa per chiunque sia coinvolto nella sicurezza sul posto di lavoro, dagli ispettori ai datori di lavoro. Fornendo una panoramica completa delle ultime normative, tendenze e best practice, questo libro contribuisce in modo significativo agli sforzi in corso per creare luoghi di lavoro più sicuri per tutti.



Come di consueto, il libro verrà distribuito gratuitamente ai Soci della Fondazione D’Antona, agli Uffici centrali e periferici del Ministero del Lavoro, dell’INL, alle Associazioni datoriali ed alle Organizzazioni sindacali; una specifica intesa raggiunta con l’Ispettorato Nazionale del Lavoro consentirà, inoltre, la distribuzione capillare del Volume agli Ispettori del Lavoro impegnati nella vigilanza tecnica sul territorio nazionale.

Buona lettura ■

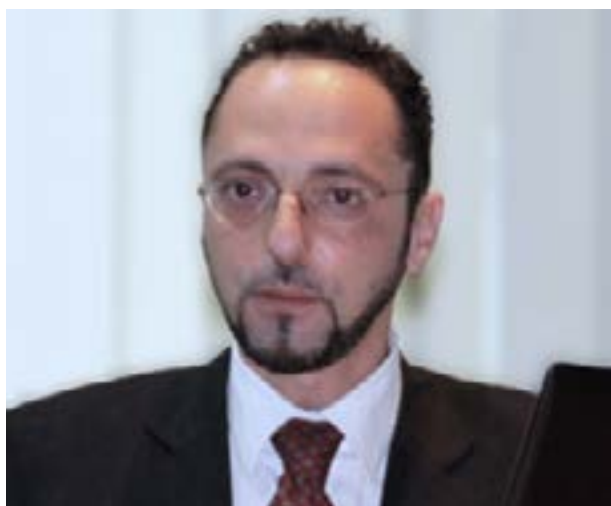
[*] Direttore Esecutivo della Fondazione Prof. Massimo D’Antona ETS



Marco Vitelli



Claudio Petrelli



Danilo CM De Filippo



Massimo Peca



Anna Paola Corvino



Bruno Lorenzo Totaro

L'ANCI sostiene l'iniziativa di intitolare vie e piazze a Massimo D'Antona

di Roberto Leardi [*]



A 25 anni dalla scomparsa del professor Massimo D'Antona – giuslavorista e consulente del Ministro del Lavoro, ucciso il 20 maggio 1999 da un commando brigatista – la Fondazione a lui dedicata ha lanciato un appello affinché le città italiane onorino la sua memoria intitolandogli vie e piazze.

L'iniziativa attivata dalla Fondazione Prof. Massimo D'Antona ETS, a seguito di una verifica sugli stradari dei comuni d'Italia, dalla quale era emerso che l'intitolazione di vie, piazze, ecc. alla memoria del Prof. D'Antona risultava essere stata scarsamente praticata, con un evidente vuoto nella memoria dei cittadini nei territori. ha trovato un importante alleato nell'Associazione Nazionale Comuni d'Italia (ANCI) la quale in data 15 dicembre 2024, con la nota che riportiamo a margine, ha assicurato l'impegno di dare seguito alla richiesta della Fondazione dimostrando così un alto livello di sensibilità sociale e morale.

La risposta positiva dell'ANCI rappresenta un traguardo significativo per la Fondazione Prof. Massimo D'Antona, come ha sottolineato il Presidente Matteo Ariano, “ringraziamo l'ANCI per la sensibilità dimostrata nel sostenere questa iniziativa. Intitolare vie e piazze a Massimo D'Antona significa non solo onorare la sua memoria, ma anche ribadire l'importanza dei valori che ha sempre difeso: giustizia sociale, diritti dei lavoratori e impegno civile. Siamo certi che questa iniziativa contribuirà a mantenere vivo il suo ricordo nelle comunità italiane e a ispirare le nuove generazioni”.

Siamo convinti che, grazie all'impegno congiunto della Fondazione e dell'ANCI, sempre più comuni aderiranno a questa proposta, rendendo omaggio a un grande giurista e a un uomo



che ha dedicato la sua vita alla difesa dei diritti dei lavoratori.

Da queste nostre righe invitiamo i nostri lettori a partecipare attivamente, condividendo questa iniziativa e promuovendo la proposta nelle proprie comunità. ■

[*] Segretario della Fondazione Prof. Massimo D'Antona ETS



ASSOCIAZIONE
NAZIONALE
COMUNI
ITALIANI

IL SEGRETARIO GENERALE

Prot. 40/IESS/SG/dr-24

Roma, 16 Dicembre 2024

Egregio Presidente Ariano,

Le scrivo in riferimento alla Sua dello scorso 5 dicembre, con la quale si chiede di sensibilizzare i Comuni per l'intitolazione di piazze e strade nel nome del Prof. Massimo D'Antona, al fine di rinnovare nella memoria della collettività la ricorrenza del barbaro omicidio.

Nell'informarLa che daremo seguito alla vostra richiesta, colgo l'occasione per ringraziare per gli auguri a seguito della nomina del Presidente ANCI ed inviare cordiali saluti.


Veronica Nicotra

Dott. Matteo ARIANO
Presidente Fondazione
Prof. Massimo D'Antona ETS
presidente@fondazionedantona.it

Ferocia e Umanità

di Fadila

In principio ci fu la violenza. La natura, infatti, aveva attribuito l'uso della forza brutta agli esseri viventi per difendere la propria sopravvivenza e quella della specie. Era un elemento indispensabile per procurarsi e proteggere il cibo per sé e la prole. Comune al mondo della fauna e in qualche caso della flora, essa ha mantenuto le caratteristiche e la sua funzione originaria per tutti, tranne che per il genere umano. Infatti, l'uomo col passare del tempo e la progressiva acquisizione dell'intelligenza è andato al di là dei dettami naturali facendone, purtroppo uno strumento di potere.

Nel corso della storia i più capaci sono passati in successione dal controllo della famiglia a quello del clan e quindi di comunità sempre più estese e organizzate, unite da tratti comuni come il linguaggio, gli usi, la cultura, gli interessi, fino alla formazione di stati o d'imperi come l'assiro, l'egiziano, il romano, e nell'epoca moderna quelli coloniali, tutti basati sulla violenza e mantenuti con la legge del più forte. Un esempio di celebrazione di tale caratteristica umana è rappresentato dalla colonna traiana in cui viene celebrata la vittoria imperiale sui Daci uccisi senza pietà o fatti schiavi e deportati, donne, vecchi e bambini. Una cronaca su marmo in cui si celebra la vittoria senza nascondere le atrocità.

Un popolo per estendere il suo dominio, sottomettere altre popolazioni e impossessarsi dei beni altrui doveva usare la forza e per mantenere la supremazia aveva bisogno, mediante il suo ingegno, di ideare armi sempre più potenti. Si passò, così, dal sasso e da altri corpi contundenti, alla fionda, alla lancia e così via sino alle attuali armi di distruzione di massa; dalle prime orde al comando di un capo, a formazioni più raffinate fino alla creazione di eserciti con strategie sempre più sofisticate.

La violenza, purtroppo, non è finita con l'avanzare della civiltà; essa anzi è aumentata nel corso dei secoli, con un carico di sadismo agghiacciante. Impiccagioni, decapitazioni, crocifissioni erano pene legali. Persino le crociate organizzate della Chiesa all'insegna del motto *Deus vult*, Dio lo vuole, sono state teatro di omicidi e assassini di tante persone innocenti. E che dire dell'olocausto di sei milioni di ebrei a opera dei nazisti o di Dresda, Hiroshima e Nagasaki. E oggi non è meno diffusa di ieri con tutti i conflitti sparsi nel mondo, alcuni dei quali a noi vicini.

Fortunatamente in parallelo alla violenza è sorta l'umanità, vale a dire amore e solidarietà verso il prossimo. Inizialmente si è trattato della difesa inconsapevole della propria famiglia, che poi si è trasformata progressivamente in tale nobile sentimento. Non sappiamo né quando né perché e questa svolta rappresenta uno dei misteri ancora impenetrabili, simile alla creazione dell'universo. Tale sentimento è stato di grande aiuto perché ha cercato, anche se spesso senza successo, di contrapporsi o quanto meno frenare l'aggressività umana.

Un grande sostegno è arrivato da uomini eccezionali come Gesù, Maometto, Buddha, Confucio, che hanno codificato le regole finalizzate ad attuare e diffondere la bontà e il rispetto per i propri simili in cambio della vita eterna. Mi riferisco alle grandi religioni prima che diventassero anch'esse strumenti di potere.

Non di rado il loro verbo rivoluzionario è stato ritenuto un attacco al potere costituito e qualcuno come Cristo ha pagato consapevolmente con la vita il proprio credo. Nel tempo altri grandi uomini sono stati paladini di questa dottrina pacifica come per esempio San Francesco.

Questi due sentimenti umani contrapposti si stanno scontrando da migliaia di anni, ma come dicevo, la violenza è, purtroppo, ancora prevalente e diffusa in ogni angolo della terra: tra gli individui, nelle famiglie, nella società, negli stati. L'umanità, invece, col suo contenuto d'amore per il prossimo, appartiene, allo stato attuale, a una minoranza. Non so quanto tempo ci vorrà, mille o un milione di anni, ma alla fine, diventerà il valore condiviso, facendo della ferocia un ricordo dei tempi bui. ■

Oltre l'obiettivo
foto di Francesco Vallarella

