



LAVORO@CONFRONTO

Il difficile incontro dei giovani italiani con il mondo del lavoro

**Caporalato
digitale nel food
delivery**

Mario Crispino

**Investire nel-
l'Ispettorato del
lavoro per tutelare
le donne**

Micaela Cappellini

**Un welfare possibile
tra previdenza com-
plementare e pre-
videnza sanitaria**

Stefano Olivieri Pennesi

Lavoro@Confronto

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

Numero 74 • Marzo/Aprile 2026

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:

Il quadro di un'epoca: guerra, tecnologia, diritti

Renato Nibbio p. 3

Segnali di un'economia di guerra

Matteo Ariano p. 5

La giusta dose

Fabrizio Di Lalla p. 7

Il difficile incontro dei giovani italiani con il mondo del lavoro

Marco Biagiotti p. 8

Un welfare possibile tra previdenza complementare e previdenza sanitaria

Stefano Olivieri Pennesi p. 14

La trasparenza della retribuzione

Pietro Napoleoni p. 22

Sovraffollamento nei locali pubblici

Marco Vitelli, Andrea Nevi p. 24

Fabbriche verdi, lavoro grigio

Deborah Lucchetti p. 27

Caporalato digitale nel food delivery

Mario Crispino p. 30

Investire nell'Ispettorato del lavoro per tutelare le donne

Micaela Cappellini p. 34

Ageismo e lavoro: una doppia fragilità per gli anziani

Yuleisy Cruz Lezcano p. 36

Infortuni sul lavoro: eventi emblematici in Puglia

Mario Saverio Di Martiis p. 39

Cannavinelle: la più grande strage sul lavoro nel dopoguerra italiano

Antonella Delle Donne p. 42

IA: l'esempio dell'INPS e il ruolo della contrattazione

Giuseppe Lombardo p. 44

Il "test del carrello" e i limiti del potere disciplinare

Luigina Lillo p. 46

Cooperazione e lavoro

Claudio Palmisciano p. 48

Effemeridi

Fadila, Silsan p. 50

Il quadro di un'epoca: guerra, tecnologia, diritti

di Renato Nibbio [*]



Il numero 74 di Lavoro@Confronto offre un mosaico di riflessione civile e giuridico-sindacale: dal conflitto economico globale alla crisi del lavoro giovanile, dalla fragilità delle tutele femminili e digitali alla sfida del welfare integrato e dell'etica amministrativa. Gli autori delineano un quadro delle trasformazioni del lavoro, intrecciando dimensioni economiche, giuridiche e sociali: il lavoro come spazio di conflitto, diritti e trasformazione, dove diritto, tecnologia ed etica devono trovare equilibrio.

Matteo Ariano apre con una riflessione sulla riconversione industriale verso fini bellici, evocando il rischio di un'economia di guerra ed il ruolo del complesso militare-industriale, richiamando la responsabilità collettiva nei consumi e la necessità di una svolta culturale ed ecologica.

Marco Biagiotti analizza il disallineamento del mercato del lavoro giovanile: milioni di under 34 inattivi convivono con difficoltà di reperimento segnalate dalle imprese. Mismatch formativo, fuga dei talenti e debolezza salariale rivelano un sistema polarizzato e povero di opportunità qualificate.

Micaela Cappellini pone al centro la tutela del lavoro femminile, evidenziando l'intreccio tra attività ispettiva e amministrativa dell'INL. Discriminazioni legate alla genitorialità, dimissioni forzate e carenza di servizi mostrano come la parità resti incompiuta, aggravata da limiti strutturali di risorse e organico.

Mario Crispino affronta il "caporalato digitale" attraverso il caso Deliveroo: l'algoritmo esercita un potere direttivo senza riconoscere tutele, mentre il controllo giudiziario emerge come strumento di riequilibrio. Centrale resta la sfida regolatoria europea.



Yuleisy Cruz Lezcano evidenzia la condizione degli anziani lavoratori, segnati da ageismo e precarietà: pensioni insufficienti spingono al lavoro irregolare, rivelando la contraddizione tra svalutazione sociale e sfruttamento economico.

Antonella Delle Donne rievoca la strage di Cannavinelle del 1952 come simbolo della mancanza di tutele e punto di partenza del percorso normativo sulla sicurezza. La memoria storica diventa monito: gli infortuni mortali restano ancora elevati.

Fabrizio Di Lalla riflette sull'inserimento dei Carabinieri nell'INL, segnalando il rischio di una percezione "militarizzata" della vigilanza. Il nodo centrale rimane l'inefficienza ispettiva e la scarsa attrattività della carriera pubblica.

Mario Saverio Di Martiis ricostruisce le vicende della Truck Center di Molfetta e di Paola Clemente, esempi di lavoro sommerso e giustizia lenta, che evidenziano la distanza tra responsabilità accertate e tutela effettiva dei lavoratori.

Luigina Lillo commenta una sentenza del Tribunale di Siena che dichiara nullo un licenziamento costruito con modalità ingannevoli, riaffermando buona fede, proporzionalità e dignità del lavoratore.

Giuseppe Lombardo analizza l'intelligenza artificiale nell'INPS, sottolineando che l'automazione deve restare governata da contrattazione, trasparenza e controllo umano per evitare la cristallizzazione delle disuguaglianze.

Deborah Lucchetti denuncia il paradosso delle "fabbriche verdi" in Bangladesh: sostenibilità

ambientale senza diritti del lavoro, dove salari bassi e assenza di rappresentanza rendono la transizione ecologica una facciata.

Pietro Napoleoni esamina la direttiva europea sulla trasparenza retributiva, criticando il recepimento italiano per esclusioni eccessive e il rischio di legittimare contratti poco rappresentativi, indebolendo la lotta al gender pay gap.

Stefano Olivieri Pennesi propone un welfare integrato basato su previdenza e sanità complementare, per affrontare l'invecchiamento demografico, sostenuto da governance unitaria e educazione previdenziale.

Claudio Palmisciano presenta il Volume n. 12 della Collana Massimo D'Antona – «Cooperazione e lavoro» – frutto dell'impegno di Luigi Oppedisano ed Erminia Diana, scomparsa nel 2023. Il modello cooperativo viene riletto come «New Deal» per l'Italia: forma d'impresa capace di porre al centro l'essere umano, riconosciuta dall'art. 45 Cost., contrapposta alla «cooperazione spuria» che ne perverte i principi.

Silsan riflette sul rapporto tra dovere e libertà nel lavoro pubblico, evocato dal ricordo di Mario Camatti, individuando nella responsabilità interiore il punto di equilibrio tra etica e autodeterminazione.

Marco Vitelli e Andrea Nevi chiudono affrontando il sovraffollamento nei locali pubblici, proponendo strumenti tecnologici di monitoraggio a supporto della prevenzione e della sicurezza. ■

[*] Direttore Responsabile di Lavoro@Confronto.

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

**Richiedi le indicazioni redazionali all'indirizzo email
lavoro-confronto@fondazioneantonita.it
e successivamente inviaci il tuo contributo.**

Segnali di un'economia di guerra

di Matteo Ariano [*]



Nei giorni scorsi, mentre ascoltavo uno dei podcast che sono uso seguire prima di andare al lavoro, ho sentito una notizia che mi ha, letteralmente, raggelato: il Pentagono americano avrebbe avviato colloqui con alcune aziende produttrici di automobili, come la Ford o la General Motors, per verificare la loro disponibilità a convertire una parte della loro produzione in armi. Non tranquillizza affatto la precisazione che questi colloqui sarebbero avvenuti prima dell'avvio del conflitto in Iran, perché ciò farebbe pensare a una strategia di medio-lungo periodo piuttosto che a una contingenza legata agli sviluppi del folle conflitto avviato in Iran.

Poche settimane fa, nel cuore dell'Europa, una notizia identica: la Volkswagen ha confermato di essere in contatto con diverse aziende della difesa per verificare la conversione di una parte del proprio apparato industriale in apparato bellico. Così, ad esempio, uno stabilimento della famosissima azienda, in cui sarebbero a rischio oltre duemila posti di lavoro a causa della crisi dell'auto, potrebbe essere riconvertito in fabbrica dove realizzare missili, così da salvare i posti di lavoro. Sempre la Volkswagen sarebbe in trattativa con un'azienda della difesa israeliana per realizzare componenti utili alla rete di difesa aerea dello Stato d'Israele.

L'ultima volta che la Volkswagen fece questa scelta fu nel 1939: con l'avvio della Seconda guerra mondiale, Hitler ordinò che l'azienda tedesca non producesse più il famoso "maggiolino", ma iniziasse a produrre armi. Non proprio un bel precedente, insomma.

Eppure, proprio la "scoperta" della dipendenza da carburanti fossili avrebbe potuto

indurre e potrebbe indurre a una diversa riconversione, ad esempio nella produzione di componenti per l'energia eolica o solare ovvero all'incremento di automobili elettriche, così da iniziare a invertire la rotta di tale dipendenza a livello europeo. Invece, si sceglie – come fosse una strada inesorabile – di trasformare l'apparato industriale in apparato bellico.

Addirittura, l'attuale Governo ha rinviato di ben dodici anni la chiusura delle centrali elettriche a carbone, per far fronte alla crisi energetica. Anche questa non appare affatto una scelta lungimirante.

Sempre di più, ci si mette di fronte a scelte drammatiche: preferisci perdere il posto di lavoro o lavorare in una fabbrica che d'ora in poi produrrà armi? Preferisci perdere il posto di lavoro o lavorare in una centrale elettrica a carbone che inquina l'ambiente in cui vivi?

Tutto questo ha e avrà un impatto inevitabile sulla riduzione dei servizi pubblici: è ine-



vitabile che se si utilizzano soldi pubblici per la produzione o l'acquisto di armi, si dovrà dall'altra parte ridurre lo stanziamento di soldi per la sanità e la scuola, ad esempio.

Negli anni sessanta del secolo scorso, nel suo discorso di addio alla nazione, il presidente statunitense Eisenhower avvertì il popolo americano dei pericoli derivanti da quello che lui definì "il complesso militare-industriale".

In quel famoso discorso, disse: *"Nei concili di governo dobbiamo guardarci dall'acquisizione di influenze che non diano garanzie, sia palesi che occulte, esercitate dal complesso militare-industriale. Il potenziale per l'ascesa disastrosa di poteri che scavalcano la loro sede e le loro prerogative esiste ora e persisterà in futuro. Non dobbiamo mai permettere che il peso di questa combinazione di poteri metta in pericolo le nostre libertà o processi democratici. Non dobbiamo presumere che nessun diritto sia dato per garantito. Soltanto un popolo di cittadini all'erta e consapevole può esercitare un adeguato compromesso tra l'enorme macchina industriale e militare di difesa ed i nostri metodi pacifici ed obiettivi a lungo termine in modo che sia la sicurezza che la libertà possano prosperare assieme"*.

Parole di una attualità eccezionale, sembrano scritte oggi. Tutti noi cittadini occidentali sembriamo in parte assuefatti a questa retorica della guerra, che ricorda così terribilmente quanto accadeva all'inizio del '900 e la maggioranza dei cittadini non sembra all'erta e consapevole, per riprendere le parole del presidente Eisenhower. Molti di noi non sembrano disposti a rinunciare

agli agi cui la società dei consumi ci ha abituati. A questo proposito, riecheggiano nella mia mente le parole pronunciate da Alberto Sordi, nel film "Finché c'è guerra c'è speranza", anch'esso di grandissima attualità. Sordi, nel film un mercante di armi che aveva consentito alla sua famiglia di vivere nel lusso grazie ai suoi affari, torna dall'ennesimo viaggio in Africa dopo aver venduto un carico di armi e scopre che la moglie, i figli e la suocera ora lo disprezzano per il suo lavoro, dopo che i quotidiani lo avevano reso noto. Nella sua risposta, dice ai familiari: *"Le guerre non le fanno solo i fabbricanti d'armi e i commessi viaggiatori che le vendono, ma anche le persone come voi, le famiglie come la vostra che vogliono, vogliono, vogliono e non si accontentano mai: le ville, le macchine, le moto, le feste, il cavallo, gli anellini, i braccialetti, le pellicce e tutti i ca... che ve se fregano costano molto! E per procurarseli qualcuno bisogna depredare! Ecco perché si fanno le guerre!"*.

Occorre iniziare a prendere consapevolezza che un modello culturale, sociale ed economico fondato sullo sfruttamento di altri esseri umani e sullo sfruttamento senza limite di risorse limitate rischia di produrre – per la coincidenza di interessi tra complesso militare-industriale e società dei consumi che porta a voler avere sempre di più – shock irreversibili per l'umanità intera. Ci stiamo incamminando verso l'orlo del precipizio, a mio avviso, ma siamo ancora in tempo per prenderne coscienza e fermarci. ■

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



www.fondazioneantonadantona.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 SOCIETA', NONCHE' SOSTEGNO DELLE ONLUS ISCRITTE ALL'ANAGRAFE

FIRMA **X**

Codice fiscale del beneficiario (eventuale) **97214970580**

La giusta dose

di Fabrizio Di Lalla [*]



Uno dei primi colleghi con cui ho lavorato dopo l'assunzione all'Ispettorato del Lavoro è stato un carabinieri. Era molto più grande di me e la pensione non era lontana. Una persona disponibile, gentile, preparata e ligia al dovere, qualità comune agli appartenenti all'Arma. Arrivava sempre per primo agli appuntamenti e non mostrava insofferenza nemmeno quando l'ispezione si protraeva oltre il previsto. Era anche simpatico ed estroverso: un carattere che si adattava perfettamente al mio.

Tra noi nacque così un vero rapporto di amicizia, ben oltre quello cameratesco. Non di rado ci vedevamo anche fuori dal lavoro, magari per un caffè. Un giorno, mentre andavamo a ispezionare un'azienda e lui sedeva al mio fianco in auto, se ne uscì con un'affermazione che mi fece gelare il sangue. Mi confessò che, se legittimamente comandato dai superiori, mi avrebbe arrestato senza esitare, nonostante il nostro rapporto. Mentre un brivido mi percorreva la schiena, compresi che voleva trasmettermi quanto per lui il senso del dovere fosse al di sopra di tutto, e questo attenuò il mio imbarazzo.

All'epoca non erano molti i militari dell'Arma impiegati nelle sedi periferiche. Lavoravano soprattutto in accompagnamento agli ispettori, nelle ispezioni notturne o in quelle considerate più rischiose. Il loro contributo, grazie alla proverbiale efficienza e al forte senso del dovere, è notevole sia sul piano operativo sia su quello del rapporto con l'opinione pubblica. Sanno comunicare i risultati del loro lavoro grazie a un valido ufficio stampa, ben diverso dalla tradizionale e modesta capacità mediatica del Ministero del Lavoro.

Va detto, purtroppo, che anche questa lodevole attività, come quella degli ispettori, si scontra e si disperde nell'assoluta inefficienza del disastroso sistema di vigilanza vigente in Italia.

Con il passare del tempo, il piccolo nucleo iniziale è cresciuto e si è dotato di una propria organizzazione parallela a quella dell'Agenzia, dal centro agli uffici periferici. Ciò ha garantito una notevole autonomia funzionale, seppur non operativa. Con l'ultimo decreto, il loro organico salirà a 810 unità: una cifra sproporzionata e fuori da ogni logica in un organismo non militare. Un fatto del genere trova spiegazione solo nell'inadeguatezza politica del governo e del vertice del Ministero del Lavoro di eliminare il disordine esistente nella vigilanza, adottando soluzioni idonee a compattare le forze in



campo e rendere appetibile ai giovani questa funzione.

Senza nulla togliere ai meriti di questi preziosi collaboratori, non si può ignorare che il forte aumento del loro numero rischia di trasformare l'ispezione in qualcosa che non appartiene più al mondo del lavoro e alla tutela dei lavoratori, ma che si avvicina, nell'immaginario collettivo, a una funzione di ordine pubblico.

Qualcuno potrà giudicare queste affermazioni esagerate. Eppure, se la disgregazione della vigilanza dovesse persistere o accentuarsi, unita al fallimento dei concorsi e alla cronica carenza di personale, nessuno può escludere l'immissione di ulteriori militari per far fronte alle esigenze di un settore così delicato e così esposto all'opinione pubblica, soprattutto in materia di sicurezza. Da misure tampone come quelle attuali si potrebbe passare a un trasferimento stabile, capace di alterare gli attuali rapporti di forza.

L'Arma è stata sempre utile nel settore della vigilanza e lo sarà anche in futuro, ma nella giusta dose. Né deve essere strumentalizzata dall'amministrazione per occultare la sua incapacità a coprire i vuoti dell'organico attraverso i concorsi. ■

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

Il difficile incontro dei giovani italiani con il mondo del lavoro

di Marco Biagiotti [*]



Negli ultimi tempi sembra un po' passata di moda la tendenza culturale – sostenuta fino a qualche anno fa anche da autorevoli giuslavoristi – che individuava nella schizzinosità dei giovani italiani uno dei principali fattori di difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro^[1]. Si trattava senza dubbio di una generalizzazione eccessiva e, a nostro giudizio, fuorviante rispetto alla vera natura di un fenomeno le cui radici affondano in problemi la cui portata va ben oltre le (presunte) caratteristiche psicologiche delle nuove generazioni. I migliori strumenti di analisi di cui oggi disponiamo inducono piuttosto a spostare l'attenzione sulla scarsa corrispondenza che ancora si registra nel mercato del lavoro italiano fra competenze richieste dal sistema produttivo e formazione posseduta dalle classi lavorative di età più giovane: problema non nuovo, certo^[2], ma che oggi si ripropone con maggiore intensità alla luce delle trasformazioni indotte dal diffondersi delle nuove tecnologie nonché dal crescente numero di giovani italiani che ogni anno lasciano il nostro Paese per trasferirsi all'estero in cerca di migliori opportunità di lavoro^[3].

Al netto di qualunque considerazione sulle cause recondite e sulle conseguenze economiche e sociali del fenomeno, in questa fase può tornare utile una ricognizione aggiornata del reale stato di disallineamento tra fabbisogni occupazionali e competenze disponibili nel mercato del lavoro italiano. Un aiuto importante in tal senso ci viene dal recente “Report sul mismatch tra domanda e offerta di lavoro – Focus giovani – secondo semestre 2025”, frutto della collaborazione tra CNEL e Unioncamere, presentato nel febbraio scorso e realizzato sulla base di dati Unioncamere e ISTAT^[4]. La ricerca si articola in due sezioni: la prima (sviluppata sulla base dei dati del Sistema Informativo Excelsior realizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e da Unioncamere grazie al Programma nazionale Giovani, donne e lavoro, cofinanziato dall'Unione europea) contiene informazioni sulle previsioni dei fabbisogni occupazionali delle imprese, suddivisi per settori economici, gruppi professionali, dimensioni di impresa e territorio; la seconda (sulla base di elaborazioni ISTAT dei dati della “Rilevazione sulle Forze di Lavoro” nonché dall'indagine “Aspetti della vita quotidiana”^[5]) approfondisce le dinamiche dell'occupazione giovanile in rapporto alle difficoltà segnalate dalle imprese nel reperimento di personale. Inizieremo concentrando la nostra attenzione proprio su questa seconda parte (“I giovani e il mercato del lavoro nel terzo trimestre 2025”), nel tentativo di comprendere meglio la condizione occupazionale dei giovani di età compresa fra 15 e 34 anni e valutare l'entità

del fenomeno del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro per le persone appartenenti a quella fascia di età.

La fotografia offerta dal report in questione, relativa al 3° trimestre 2025 e affiancata dai corrispondenti ‘scatti’ al 2023 e al 2024, consente, innanzitutto, di cogliere in tutta la sua preoccupante portata il fenomeno rappresentato dall'enorme numero di giovani che non fanno parte della forza lavoro (soprattutto studenti e NEET, acronimo per *Not in Employment, Education or Training*) e, per questo motivo, risultano catalogati sotto la condizione professionale di “inattivi”: segnale poco favorevole delle persistenti difficoltà di accesso al mondo del lavoro per molti under 35 anche al termine del percorso di studi. Secondo le stime previsionali, il numero di giovani inattivi nel 2025 supererebbe la soglia dei 6 milioni, aumentando in modo abbastanza consistente rispetto ai due anni precedenti e sopravanzando di quasi 1 milione di unità il numero dei giovani classificati come “occupati”^[6]. Poco auspicabilmente, le stime di cui sopra risultano confermate dalle più recenti rilevazioni ISTAT sulla partecipazione al mercato del lavoro per classi d'età, rilasciate all'inizio di aprile e relative a febbraio 2026: anzi, per le due classi anagrafiche più giovani (15-24 e 25-34) il numero degli inattivi risulta persino accresciuto, giungendo a superare 6 milioni e 200mila unità, mentre gli occupati in entrambe le fasce anagrafiche scendono, complessivamente, di oltre 150mila^[7]. Peraltro, la stessa fonte rivela informazioni ancora più

allarmanti per quanto riguarda il rapporto fra occupati / disoccupati / inattivi e popolazione di riferimento suddivisa per classi di età: nella fascia 15-24 la percentuale di giovani classificati come “occupati” supera di poco il 17% dell’intera popolazione rientrante in tale classe anagrafica, i “disoccupati” sfiorano il 4% mentre gli “inattivi” superano il 79%. Nella fascia di giovani immediatamente superiore (25-34), tuttavia, si assiste a una clamorosa inversione fra occupati e inattivi, dal momento che i primi raggiungono una quota pari al 68,1% e i secondi scendono al 26%. Ma il ‘miglioramento’ non deve trarre in inganno, dal momento che per l’intera fascia 15-34 la percentuale di inattività rispetto all’insieme della popolazione lavorativa rimane nettamente al di sopra della media europea. Sotto tale aspetto, anzi, l’Italia si assesta nelle retrovie d’Europa, sebbene la percentuale di giovani non impegnati in attività di studio o di lavoro sia in costante diminuzione negli ultimi anni e malgrado il fatto che la riduzione dei livelli del tasso di NEET sia un obiettivo strategico del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali varato nel 2017^[8].

È possibile ipotizzare l’esistenza di qualche nesso di causalità fra le condizioni occupazionali dei giovani italiani e le caratteristiche del nostro mercato del lavoro? Se osserviamo i dati della tabella 7 a pag. 18 del report CNEL-Unioncamere, riportata qui sotto,

pati nel 2025 non è andato a rinforzare il numero dei coetanei che lavorano, ma di coloro che si trovano fuori dal circuito lavorativo, in tal modo accentuando il dato (già presente negli anni precedenti) che vede oltre la metà dei 15-34enni italiani in condizione di inattività. Si tratta di un quadro piuttosto singolare, se confrontato con le ripetute segnalazioni delle imprese rispetto alle difficoltà di reperire personale e alla persistenza di elevati fabbisogni in settori come i servizi, le costruzioni e le professioni operative: *“Tale apparente contraddizione evidenzia la persistenza di un disallineamento tra competenze disponibili e profili richiesti, nonché possibili criticità nei percorsi di orientamento e nell’incontro tra domanda e offerta di lavoro”*^[9].

I dati previsionali del Sistema informativo Excelsior del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Unioncamere per la seconda metà del 2025, riferiti a tutte le fasce anagrafiche, sono utili anche per tentare di ricavare qualche elemento in più sugli andamenti dei flussi occupazionali rispetto ai differenti settori produttivi. Nel complesso, le previsioni assunzionali delle imprese hanno segnato una flessione (-1,7%) rispetto all’anno precedente, con una prevalenza schiacciante del settore servizi con oltre il 70% delle assunzioni previste. Piuttosto deludente appare invece il trend dei settori a più elevata qualificazione

Tabella 7 – Giovani in età 15-34 anni per condizione professionale. Terzo trimestre 2023 - 2025. Valori assoluti in migliaia e variazioni %

Condizione professionale	2023	2024	2025	2024/2023	2025/2024
Occupati	5.354	5.467	5.277	2,1	-3,5
Disoccupati	792	640	610	-19,2	-4,7
Inattivi	5.792	5.904	6.139	1,9	4,0
Totale	11.938	12.011	12.025	0,6	0,1

Fonte: ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

notiamo che il numero dei giovani “occupati” nel 2025 è sceso sensibilmente rispetto all’anno prima (-3,5%) e ancora più pronunciato appare il calo dei “disoccupati” (-4,7%, ma addirittura -19,2% nel 2024 rispetto al 2023). Dunque, il minor numero di giovani disoccu-

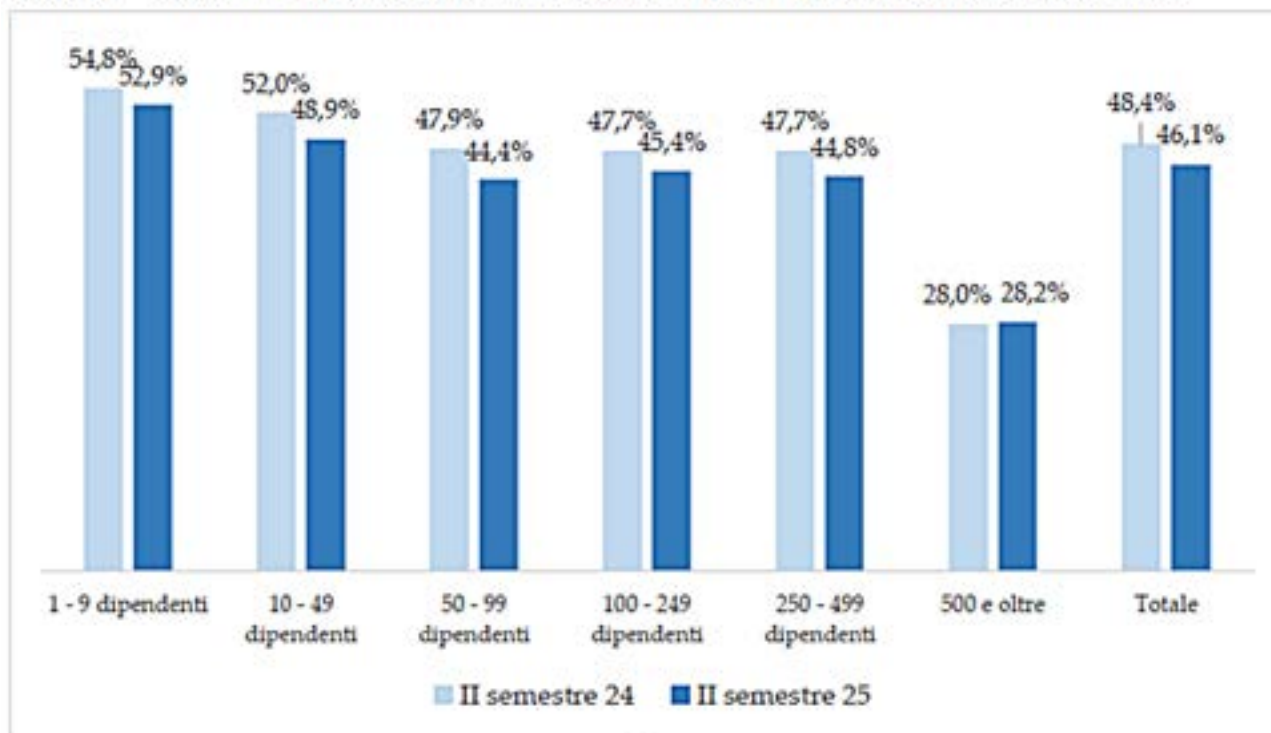
professionale, come i servizi informatici e delle telecomunicazioni (-28,6% rispetto al 2024) o i servizi avanzati di supporto alle imprese (-16,7%). L’industria in senso stretto prevedeva un +11,9% di assunzioni, ma quasi tutto concentrato nelle industrie alimentari, nel

tessile/abbigliamento e nel legno, mentre le previsioni delle industrie metalmeccaniche ed elettroniche scontano un 5,4% di assunzioni in meno. In altre parole – e con tutte le cautele che un certo tipo di rilevazioni impone – non si può fare a meno di notare come la tendenza previsionale del mercato del lavoro italiano appaia, in questa fase, meno orientata alla ricerca di personale in settori ad elevata intensità di conoscenza di quanto non lo sia in settori che richiedono manodopera mediamente meno qualificata. Il che non sembra una buona notizia per molti giovani che aspirano ad entrare nel circuito lavorativo, specie se in possesso di titoli di studio elevati e/o specializzazioni acquisite a valle del ciclo formativo. Circa due terzi delle nuove assunzioni previste si concentrano infatti in impieghi a basso valore aggiunto e caratterizzati da bassi livelli salariali.

A fronte di ciò, merita qualche considerazione il dato sul disallineamento fra domanda e offerta di lavoro che si manifesterebbe nei diversi settori produttivi in base alle dichiarazioni delle imprese. La Tabella 4 a pag. 11 del report – anch'essa elaborata su dati del Sistema Informativo Excelsior del Ministero del lavoro e Unioncamere – è piuttosto espressiva al riguardo. In generale, per tutte le classi anagrafiche, il settore produttivo dove si segnalano le maggiori difficoltà di reperimento è quello delle costruzioni (61,4%

delle nuove assunzioni previste dalle imprese), ma le cose non sembrano andare meglio negli altri comparti dell'industria in senso stretto: 59,2% nelle industrie metalmeccaniche ed elettroniche, 57,2% nel legno, 56% nel tessile, ecc., con una media che sfiora il 50%. Nei servizi le maggiori difficoltà di reperimento di manodopera vengono segnalate nel settore informatico e delle telecomunicazioni (51,4% delle nuove assunzioni previste), ma, in ogni caso, la media di tutti i settori si mantiene ben al di sopra del 40%. Al netto dei riscontri meramente quantitativi, è interessante soffermarsi sul rapporto tra difficoltà di reperimento di nuovo personale e tipologie di imprese per numero di addetti. Come si può notare dal grafico riportato sotto, le difficoltà appaiono inversamente proporzionali alle dimensioni d'impresa, facendo segnare le percentuali maggiori nelle imprese di dimensioni più piccole (da 1 a 9 dipendenti)^[10] e le percentuali minori nelle imprese di più grandi dimensioni (oltre 500 dipendenti). Tale divergenza, che non è senza effetti sugli equilibri del mercato del lavoro nazionale, può essere ascritta anche alla migliore capacità che hanno le grandi imprese di "intercettare" con maggiore efficacia le professionalità disponibili in virtù della loro "maggiore forza contrattuale" dovuta a "politiche retributive più competitive e a una più ampia visibilità sul mercato del lavoro"^[11].

Grafico 2 – Difficoltà di reperimento per dimensione di impresa - quota % sul totale delle entrate



Fonte: elaborazione su dati del Sistema informativo Excelsior del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Unioncamere

Sempre secondo le dichiarazioni previsionali delle imprese, inoltre, le professioni più difficili da reperire nel mercato del lavoro italiano riguardano figure di operai specializzati, delle quali oltre il 63% rimarrebbero scoperte; ma valori assai elevati in tal senso vengono segnalati anche per profili caratterizzati da elevate competenze gestionali, come amministratori, direttori e dirigenti di azienda (oltre il 62%). Per quanto riguarda le professioni tecniche e quelle intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione, il disallineamento si traduce in percentuali di poco superiori o di poco inferiori al 50%: il che significa che le imprese dichiarano di non riuscire a trovare almeno metà delle competenze professionali di cui avrebbero bisogno per questi profili. Per contro, relativamente minori difficoltà in fase di reperimento sembrano caratterizzare i profili impiegatizi e quelli relativi alle professioni non qualificate, la cui maggiore disponibilità sul mercato del lavoro lascerebbe comunque insoddisfatte le esigenze assunzionali delle imprese in misura pari al 32,2% e al 33,5%. Questi dati adombrano un problema strutturale del nostro mercato del lavoro, rappresentato dalla ancora troppo estesa offerta di lavoro non adeguatamente attrezzata rispetto alle competenze richieste dal sistema produttivo; il che indurrebbe a ritenere che le fasce di età più giovani e formate possano avvantaggiarsene, in termini occupazionali, rispetto alle classi anagrafiche più anziane. In realtà, l'elevato numero di giovani italiani che ogni anno faticano ad entrare nel circuito lavorativo rivela una situazione diversa, nella quale gioca un ruolo importante (sebbene non esclusivo) la qualità delle politiche formative in rapporto alle rapide trasformazioni in atto nel mondo del lavoro.

Un recente rapporto INAPP sul grado di orientamento dei giovani rispetto alle scelte da compiere al termine del ciclo formativo fornisce qualche utile elemento di riflessione in tal senso^[12]. Fra i molti spunti di analisi contenuti nell'indagine, non passano inosservate le considerazioni sulla percezione che i giovani stessi avvertono rispetto alla propria condizione di disallineamento tra le competenze possedute e quelle richieste dal mondo del lavoro, peraltro decisamente più marcato fra coloro

che hanno un titolo di studio meno elevato^[13]. Viceversa, i giovani con livello di istruzione elevato lamentano spesso l'incoerenza delle opportunità lavorative rispetto al percorso formativo sostenuto (qui è da notare come il principale elemento di insoddisfazione riguardi la scarsità dei livelli retributivi), sottolineando in tal modo come *“l'educational mismatch rappresenti un'altra criticità nella transizione al lavoro dei giovani, connessa alle maggiori aspettative individuali di chi ha investito una pluralità di risorse (impegno, tempo e denaro) nei percorsi di istruzione finalizzati al conseguimento di un titolo terziario”* (ibidem, pag. 7).

Un'ultima considerazione va infine riservata al (persistente) problema delle divaricazioni territoriali che caratterizzano molteplici aspetti della vita socio-economica del nostro Paese e che, inevitabilmente, si riverberano anche nel diverso grado di difficoltà di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Secondo l'ultimo “Rapporto di Previsione” del Centro Studi Confindustria, presentato il 25 marzo scorso^[14], in Italia il basso tasso di occupazione dei giovani è conseguenza della lunghezza dei percorsi di istruzione e *“di un ingresso più tardivo nel mercato del lavoro”*, ma va letto alla luce della differente intensità con cui il fenomeno si manifesta a livello territoriale. Ad esempio, fra i giovani di età compresa tra 25 e 34 anni il tasso di occupazione nel Nord Italia risulta assai vicino alla media dell'Eurozona e a quello dei principali Paesi europei, mentre nel Sud la distanza è molto più marcata. Ma a pesare, secondo l'Associazione degli industriali, sono soprattutto le difficoltà dei giovani nel passaggio dal ciclo di studi al lavoro e lo scarso livello delle retribuzioni di ingresso^[15]; le quali tuttavia – aggiungiamo noi – sono frutto delle scelte



dei sistemi di relazioni sindacali e dalla scarsa qualità che (purtroppo) ancora ne caratterizza alcuni aspetti, dando luogo a fenomeni distortivi come il dumping contrattuale o alla scarsa diffusione della contrattazione di secondo livello nelle imprese di ridotte dimensioni^[1], che in Italia sono la stragrande maggioranza. Quanto all'ancora troppo elevato numero di giovani che non studiano e non lavorano, va segnalato come, dal punto di vista industriale, il rischio maggiore a cui il mercato del lavoro italiano va incontro è quello che riguarda la loro *“esclusione prolungata dai percorsi di accumulazione di capitale umano e di esperienza professionale”*, con ciò lasciando a nostro avviso intendere che la forbice di spendibilità occupazionale tra i giovani che hanno già fatto il loro ingresso nel mondo del lavoro e quelli che continuano a restarne ai margini – per qualunque ragione ciò avvenga – è destinata, nel tempo, ad allargarsi. Un rischio, quest'ultimo, che investe anche una larga parte di popolazione giovanile che ha concluso gli studi universitari, ma che non trova sbocchi adeguati in un mercato del lavoro italiano nel quale la domanda di lavoro qualificato appare inferiore a quella dei nostri principali partner internazionali, europei e non. ■

Note

[1] <https://www.panorama.it/attualita/economia/elsa-fornero-choosy-appello-giovani>

[2] Fra i molti contributi apparsi, nel corso del tempo, su tale argomento si segnalano a titolo di esempio: Maurizio Curtarelli, Valentina Gualtieri: “Educational mismatch e qualità del lavoro: un quadro d'insieme e alcune specificità del caso italiano”, *Economia & Lavoro*, Fascicolo

3/2011, pp. 27-50; Claudio Lucifora, Simona Comi: “Giovani senza formazione”, *Lavoce.info*, 16-1-2012. Ancora pochi anni fa, il tema veniva estesamente affrontato dal CNEL in uno specifico tavolo organizzato dalle parti sociali ed incentrato sul rapporto tra istituzioni, mondo del lavoro e percorsi formativi. Vedi: “Il mismatch nel mercato del lavoro. Sintesi dei lavori svoltisi al CNEL da marzo 2022 a dicembre 2022”.

[3] Per buona memoria, si rimanda allo specifico contributo pubblicato nel n. 73 di questa rivista.

[4] https://www.unioncamere.gov.it/sites/default/files/articoli/2026-02/Report%20semestrale_2-2026_def2402%20versione%20PDF.pdf

[5] Si tratta di un'indagine campionaria svolta annualmente dall'ISTAT che rileva “informazioni fondamentali relative alla vita quotidiana degli individui e delle famiglie.” Attraverso le informazioni raccolte, è possibile disporre di utili elementi per *“conoscere le abitudini dei cittadini e i problemi che essi affrontano ogni giorno e se sono soddisfatti del funzionamento di quei servizi di pubblica utilità che dovrebbero contribuire al miglioramento della qualità della vita. Scuola, lavoro, vita familiare e di relazione, abitazione e zona in cui si vive, tempo libero, partecipazione politica e sociale, salute, stili di vita sono i temi indagati”*. I risultati dell'indagine sono disponibili sul sito dell'ISTAT attraverso la banca dati IstatData e altre pubblicazioni. Cfr: <https://www.istat.it/informazioni-sulla-rilevazione/aspetti-della-vita-quotidiana-informazioni-sulla-rilevazione-anno-2026/>

[6] CNEL-Unioncamere, “Report sul mismatch tra domanda e offerta di lavoro in Italia. Focus giovani - Secondo Semestre 2025”, Numero 2 – Febbraio 2026, pag. 18: *“L'incremento degli inattivi può riflettere il prolungamento dei percorsi formativi, condizioni di scoraggiamento nella ricerca di lavoro o difficoltà di accesso alle opportunità occupazionali. Questo andamento segnala criticità nei processi di transizione verso il lavoro e una crescente distanza tra una parte della popolazione giovanile e il sistema produttivo”*.

[7] ISTAT, Statistiche flash, Febbraio 2026, Occupati e disoccupati, pag. 4, al seguente link: https://www.istat.it/wp-content/uploads/2026/04/CS_Occupati-e-disoccupati-FEBBRAIO_2026.pdf

[8] Al riguardo, sembra utile rinviare alla lettura del recente e approfondito studio di Giuseppe Cirielli e Matteo Consalvi: “NEET, sfida sociale per i giovani e il lavoro in Italia”, CNEL, collana “Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva”, n. 34/2026,



con particolare riguardo al paragrafo 1.3 (pp. 31-36): “Il posizionamento dell’Italia nel panorama europeo”. Qui gli autori sottolineano, da un lato, come l’Italia abbia significativamente ridotto la propria percentuale di giovani NEET tra il 2018 e il 2024, segnando “la decrescita più importante fra tutti i Paesi europei (-8%)”, ma, dall’altro, come tale dato “resta ancora fra i maggiori di tutti i Paesi dell’Unione Europea, ad eccezione della sola Romania, che peraltro ha fatto registrare (in controtendenza con la grande parte degli altri Paesi europei) un aumento (circa +2%) rispetto al livello del 2018” (ibidem, pag. 34).

[9] “Report sul mismatch tra domanda e offerta di lavoro in Italia”, cit., pag. 18.

[10] “Tali difficoltà possono essere ricondotte a una minore capacità di attrazione e fidelizzazione delle risorse umane, nonché a un utilizzo più limitato di strumenti strutturati di selezione e reclutamento. Inoltre, le imprese di dimensioni ridotte risultano maggiormente penalizzate dalla carenza di profili con competenze specifiche, soprattutto nei settori a più elevata intensità di lavoro” (vedi: “Report sul mismatch tra domanda e offerta di lavoro in Italia”, cit., pag. 14).

[11] “In generale si conferma (...) come la dimensione d’impresa continui a influenzare in modo significativo la capacità di soddisfare il fabbisogno occupazionale, accentuando le criticità soprattutto per le realtà produttive di minori dimensioni” (Ibidem).

[12] Francesca Bergamante, Alessandro Chiozza, Laura Giuliani, Alessia Romito (a cura di), “La (difficile) transizione scuola-lavoro dei giovani”, INAPP Policy Brief, n. 36 – settembre 2025 (<https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/0aa54fab-f9f7-4826-a31f-dcbcb85d68f1/content>).

[13] “In particolare, i giovani con la licenza media si trovano in una condizione di particolare vulnerabilità: hanno abbandonato precocemente il sistema formativo formale, hanno probabilmente accumulato alcuni anni di esperienza lavorativa e pertanto hanno maturato maggior consapevolezza di non possedere le competenze necessarie per inserirsi stabilmente e qualitativamente nel mercato del lavoro” [Bergamante et al., “La (difficile) transizione scuola-lavoro dei giovani”, cit., pag. 5].

[14] Centro Studi Confindustria, “Rapporto di Previsione. Guerre, dazi, incertezza: a rischio la crescita”, Primavera 2026, con particolare riguardo al Focus: “Giovani: una risorsa sempre più scarsa per l’economia italiana”, pp. 146-153.

[15] Centro Studi Confindustria, “Rapporto di Previsione”, cit. pag. 50: “Le retribuzioni di ingresso nel mercato del lavoro italiano sono

in lento avanzamento (+7% dal 2022) e nel confronto internazionale restano relativamente contenute. Questo divario riflette anche alcune caratteristiche strutturali del sistema produttivo italiano, come la minore dimensione media delle imprese e una dinamica della produttività più debole, che si traducono non solo in salari mediamente inferiori, ma anche in percorsi di carriera spesso meno lineari e strutturati rispetto ad altre economie europee”.

[16] Segnaliamo in proposito che dall’ultima indagine Confindustria sul lavoro, presentata il 29 luglio 2025 (<https://www.confindustria.it/pubblicazioni/indagine-confindustria-sul-lavoro-del-2025/>) risulta che nell’ambito del sistema Confindustria il 28,1% delle imprese applica un contratto aziendale firmato con RSU/RSA o rappresentanze territoriali, ma che comunque “La presenza di contratti aziendali varia significativamente a seconda della dimensione dell’impresa: la diffusione è pari al 70,2% nelle imprese con almeno 100 dipendenti mentre scende al 14,5% nelle realtà più piccole (fino a 15 dipendenti). Di conseguenza, la percentuale di lavoratori coperti da un contratto aziendale è più alta rispetto alla quota di imprese: supera i due terzi del totale nel campione complessivo (67,8%) e raggiunge il 71,7% nell’industria in senso stretto”.

[*] 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.



Un welfare possibile tra previdenza complementare e previdenza sanitaria

di Stefano Olivieri Pennesi [*]



Con il presente redazionale s'intende affrontare la tematica del **welfare "generalista"** confrontandoci con la crescente sensibilità delle istituzioni e dei lavoratori rispetto alla qualità della vita, presente e futura, sapendo di impattare su influenze dirette rappresentate dalla demografia, dall'allungamento della vita media, dall'invecchiamento attivo, dalla maturazione di adeguati accantonamenti pensionistici, dal soddisfacimento delle crescenti e migliori cure sanitarie, ecc.

Nei fatti, il cosiddetto "**welfare estensivo**" o per meglio dire "**global welfare**" produce l'integrazione tra la **necessità di una previdenza complementare** (costruendo una pensione integrativa oltre quella pubblica) affiancata ad un'**assistenza sanitaria rinforzata**. Questo, da un lato, al fine di consolidare, sostenere e garantire il reddito futuro, nella seconda fase della nostra vita ovvero, il periodo della quiescenza, dall'altro lato mantenere elevato il benessere della persona umana e pertanto il pieno diritto alla sua salute.

Per essere più prosaici sarebbe un modo per concepire un **miglioramento della qualità della vita** dei lavoratori, implementando i "**driver**" che introducono la **previdenza complementare** come l'**assistenza sanitaria integrativa**.

Nella discussione in atto, anche tra i decisori politici e attori istituzionali, il **concetto di welfare integrativo** viene, in sostanza, declinato soprattutto in chiave aggiuntiva/sostitutiva delle tutele generaliste e consolidate, andando a colmare ciò che può essere valutato come insufficiente, per meglio sopperire ai variegati e crescenti **bisogni delle masse sociali** e lavoratrici. In sostanza gli attori del **welfare complementare** possano svolgere una funzione di **consolidamento del Servizio Sanitario Nazionale** e del sistema sociosanitario pubblico, dal versante della committenza (fondi sanitari), come pure, rispetto ai **fondi previdenziali** (con annesse dinamiche di investimento), una **compartecipazione ai bisogni futuri** una volta raggiunta l'età della **quiescenza**.

Sembrerebbe, quindi, che nel nostro Paese si vada verso una fattiva **funzione integrativa al welfare statale**, grazie alle diverse componenti: previdenziale, sanitaria, sostegno alla non autosufficienza, implementazione delle politiche per la famiglia, con un occhio attento al **contenimento della spesa pubblica**, anche se in presenza di uno scenario demografico caratterizzato da un progressivo **invecchiamento della popolazione**.

Secondo uno studio del CNEL in particolare la recente *Relazione annuale sui livelli e*

la qualità dei servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni a imprese e cittadini, negli ultimi 10 anni il fabbisogno sanitario nazionale è cresciuto di circa 24 miliardi, con una netta propensione delle famiglie italiane a **spendere nella sanità privata** raggiungendo la cifra di oltre 42 miliardi annui, pari a circa il 25% del totale della spesa sanitaria nazionale.

Il **welfare generalista** rappresenta anche, oggettivamente, una forma di modernizzazione nei contesti delle relazioni industriali assumendo funzione di leva per favorire il **benessere dei dipendenti**. È poi anche, strumento di dialogo tra attori dei corpi intermedi e i territori, sapendo fungere da volano allo sviluppo delle economie locali.

Ma cerchiamo ora di analizzare, meglio, le due grandi questioni che spaventano o per lo meno interrogano la nostra società, la **previdenza** e la **sanità**.

Partiamo da un'osservazione oggettiva che riguarda il nostro Paese, in primo luogo prendendo spunto dai più recenti **Rapporti annuali ISTAT**, nello specifico relativi agli indicatori demografici, ma anche ai fattori di rischio per la salute, si può affermare che l'Italia si caratterizza dall'aver pochi figli, un'istruzione di livello universitario tra le più basse in Europa, un solo laureato ogni 5 abitanti, e tutto sommato una scarsa (io credo involontaria) attenzione alla salute. Il **tasso di fecondità** risulta essere nel 2025 a **1,14 figli per donna**, in valori assoluti abbiamo avuto sempre **nel 2025 circa 355.000 nuovi nati**, in assoluto il valore più

basso registrato per il nostro Paese, nelle serie storiche dei decenni passati.

È possibile, altresì, affermare che le più importanti **variabili sociali**, di cui sopra abbiamo alcuni esempi, non possono considerarsi esclusivamente soltanto delle **scelte individuali**, o meglio, pur condizionate da sfere personali, tali scelte dipendono dai contesti in cui le persone vivono. Studiare, fare figli, aver cura e premura del proprio stato di salute, è influenzato da un quadro d'insieme che semplificando denominiamo **“welfare globale”**. Ovviamente, anche il buon funzionamento del mercato del lavoro gioca un ruolo fondamentale.

Pensare di risolvere e correggere, in tempi relativamente ridotti, tali fattori sociali, non ci aiuta ad affrontare seriamente la tematica. Una tangibile **inversione del calo demografico** richiederà lunghi anni, decenni, al pari dei possibili incrementi e **miglioramenti dei livelli complessivi di istruzione**, si potranno misurare in decenni.

In sostanza fare figli, studiare, migliorare e attenzionare i personali livelli di salute, la prevenzione, l'attività fisica, i comportamenti salutistici e alimentari, sono tutte scelte solo in parte condizionate dalla esclusiva propria volontà, in realtà i fattori e il contesto esterno assumono una altrettanta fondamentale incidenza.

Solo per menzionarne alcuni, la vitalità ed efficacia del mercato del lavoro, assume un ruolo portante. Infatti, non è difficile sostenere che la **stabilità lavorativa** e la **giusta retribuzione** sono i primi elementi alla base di **scelte coraggiose di vita**. Diversamente potrebbe avvenire avendo magari un contratto precario e quindi un reddito basso ed instabile. Come, a seguire, positive sarebbero tutta una serie di componenti del **welfare estensivo** quali: asili nido, housing dedicato, rivolto a studenti e giovani generazioni, assistenza sanitaria e assicurativa diffusa e non eccessivamente onerosa, accessibilità e varietà di percorsi di studio superiori e universitari, con ulteriore diffusione dei poli universitari e telematici, una maggiore e capillare estensione delle infrastrutture viarie e dei trasporti, anche rivolte alle aree interne del nostro paese, una maggiore espansione e accessibilità di centri e impianti sportivi polivalenti e multigenerazionali, una particolare attenzione alla cura ambientale e del territorio,

alla diffusione delle aree verdi delle grandi città e tutela forestale delle aree interne e rurali del paese.

Un focus sul sistema pensionistico

Esiste, nei fatti, la percezione che la **sostenibilità del nostro sistema pensionistico** si stia aggravando. In una parola osserviamo stancamente, la **“fragilità” del nostro sistema previdenziale**, tradotto con assegni pensionistici in prospettiva sostanzialmente più bassi, ma anche la loro concretizzazione avverrà, prevediamo, con l'inevitabile elevazione dell'età anagrafica.

Secondo la Ragioneria Generale dello Stato l'introduzione della **previdenza complementare** potrà quindi modificare, notevolmente, l'andamento futuro dei cosiddetti **tassi di so-**



stituzione ovvero, il differenziale tra ultima retribuzione percepita, in attività lavorativa, e primo rateo di pensione dei lavoratori che vanno in quiescenza.

Vediamo nei fatti, contestualmente, abbassarsi il nostro tasso di fertilità e quindi la conseguente **riduzione delle nascite** nel nostro paese in migliaia di unità annue, con il parallelo aumento costante della **speranza di vita** della popolazione, sia di genere maschile che di quello femminile.

Lo spettro che abbiamo innanzi si manifesta in virtù della eredità, dello scorso secolo, più precisamente dal secondo dopoguerra, di un **sistema previdenziale italiano** che semplicemente gli esperti e addetti ai lavori denominano a **“ripartizione”** tentando di traghettarlo, in maniera quanto più indolore, nel diverso e più sostenibile sistema denominato a **“capitalizzazione”**.

Partiamo però dalla **situazione attuale in Italia** dove abbiamo che: il sistema pubblico previdenziale è definito a ripartizione (contributivo), diversamente la previdenza complementare (fondi pensione) si muove sul criterio denominato a capitalizzazione.

Solo per tentare di fare maggiore chiarezza (in ambiti complessi anche per gli addetti ai lavori) proviamo a sintetizzare in questo modo. Il **Sistema con meccanismo a ripartizione** (adottato e gestito dall'INPS, oggi operativo) prevede come funzionamento che i contributi odierni versati dai lavoratori, pubblici e privati, in servizio, vengano utilizzati, o per dire meglio "redistribuiti", per finanziare i trattamenti pensionistici; quindi, pagano le pensioni in essere che vengono erogate mensilmente. Tale sistema garantisce la tenuta sociale del Paese destinando **pensioni dignitose** fin da subito; non risente direttamente della volatilità dei mercati finanziari, scontando, però una certa vulnerabilità collegata all'invecchiamento demografico (ridotti lavoratori attivi e minori introiti da contributi previdenziali, che devono sostenere numeri crescenti di pensionati) nonché alla subalternità verso la necessaria costante crescita economica che dovrebbe influenzare gli incrementi retributivi.

Diversamente, il **Sistema a Capitalizzazione** (adottato dai **Fondi Pensione privati**) concepisce come funzionamento che ogni lavoratore vede accumularsi il proprio capitale previdenziale nel tempo, e lo stesso viene opportunamente investito nei mercati, al fine di vederlo incrementare dei relativi profitti. Di conseguenza, tra i vantaggi, annoveriamo una maggiore equità attuariale ovvero si ottengono concreti benefici sulla base di quanto si è versato sommandolo agli ulteriori rendimenti; aggiungiamo che questo impattata, in misura inferiore, sulla componente demografica. Da considerare, però, anche il tema dei rendimenti che ovviamente dipendono dall'andamento dei mercati finanziari, come pure dai rischi legati all'inflazione che impatta sul valore reale del capitale che si investe.

Da questo scaturiscono le **fondamentali differenze** che sintetizziamo in queste parole, **solidarietà contrapposta all'individualismo**, in quanto il sistema a ripartizione, nei fatti, tiene unite le varie generazioni di lavoratori (almeno fino ad ora è stato così), poiché i lavoratori attuali contano sulla successiva generazione di lavoratori per finanziare le loro pensioni. Viceversa, il sistema a capitalizzazione si sostanzia con la mera **individualità** ossia beneficerò solamente di somme che sarò in grado di accumulare e destinare alla pensione

futura migliorate dai relativi profitti da investimento previdenziale.

Altre componenti degne di nota e che impattano sui due differenti sistemi previdenziali sono la **demografia e il mercato** che rispettivamente influenzano la prima, in costanza di crescente e stabile **invecchiamento della popolazione**, diversamente dal secondo che subisce influenze dirette dall'eventuale andamento negativo dei mercati finanziari, nel breve, medio e lungo periodo.

Senza però entrare in disamine economiche e/o tecnico attuariali, semplicisticamente si può dire che il metodo a capitalizzazione si sostanzia nel conferire le somme che vengono versate mensilmente da tutti i lavoratori attivi, servendo, le stesse, a pagare la totalità dei lavoratori in quiescenza ovvero, in pensione. Tale sistema ovviamente ha saputo celare i suoi elementi distonici allorquando la popolazione degli "attivi" era in continua crescita, come al contempo la medesima economia e il PIL, nel loro insieme, sono in grado di produrre un naturale incremento dei salari distribuiti.

Per tali ragioni è stato relativamente semplice, partendo dal periodo del boom economico, "sostenere" un sistema previdenziale che ha saputo, all'epoca, farsi carico anche di quelle fasce di popolazione che per diverse ragioni non hanno potuto contribuire alla costruzione del proprio **"montante previdenziale"** e che quindi non hanno versato nulla o poco, nelle casse degli Istituti previdenziali; ciò nonostante, tali categorie, hanno beneficiato nel tempo del sostegno offerto dalla collettività e quindi della fiscalità generale, per mezzo delle cosiddette **"pensioni sociali"**, anche se qui si dovrebbe parlare, più correttamente, di **"assistenza"** e non previdenza.

Tutto però è stato messo in discussione osservando l'andamento grafico dell'evoluzione o meglio **involuzione "demografica"** in Italia, allorquando si è appunto osservata la costante e inesorabile discesa del trend statistico delle nascite e quindi della popolazione totale presente nel nostro paese.

Non è difficile quindi immaginare che una risposta naturale sarebbe quella del **costante innalzamento dell'età pensionabile** che ci vede ora concretamente **proiettati all'età dei 70 anni dai 67 attuali**, ma ovviamente il decisore politico, pro tempore, chiunque esso sia, scontrerebbe una decisione veramente difficile e certamente impopolare, soprattutto per le inevitabili ricadute elettorali.

Il punto fondamentale, ritengo, sia quello di **creare una maggiore consapevolezza** sul

tema previdenziale da parte delle giovani generazioni su cosa sono e a che cosa servono le variegate forme pensionistiche complementari. In questo senso un ruolo sostanziale può essere assunto dalla Autorità del settore, ossia la **Covip**, in una veste non solo di controllore ma principalmente di divulgatore attivo del “bene” e del “sapere” previdenziale. Ovviamente senza dimenticare la funzione dell’attore politico, della PA, dei molteplici **Enti previdenziali** e di tutti coloro che sono impegnati nel delicato settore **HR – risorse umane**, sia pubblici che privati, sempre per una attenta e fattiva “**educazione previdenziale**”.

Come si struttura la previdenza integrativa

Proviamo a fare luce su come è articolata la cosiddetta previdenza complementare ovvero integrativa. Partiamo da quello che viene proposto dal mercato sotto forma di Fondi previdenziali da poter sottoscrivere. **Esistono tre tipologie di fondi di previdenza:**

- **Fondi pensione negoziali:** i fondi pensione negoziali, o chiusi, sono strumenti nati sulla scorta di accordi collettivi (nazionali o aziendali) tra imprese e organizzazioni sindacali, quindi su iniziativa delle parti sociali. Sono destinati, in primo luogo, ai lavoratori dipendenti e appartenenti a determinati settori produttivi, comparti (es. metalmeccanici, chimici, pubblico impiego, ecc.). L’adesione dei lavoratori è libera ed essi possono far confluire (volontariamente) il loro TFR (quota di salario differita e accantonata annualmente dai datori di lavoro, da destinarsi alla liquidazione di fine carriera) appunto a detti fondi, ovvero, come stabilito dalla ultima legge di bilancio 2026, ricorrendo al silenzio assenso, **i lavoratori nuovi assunti vedranno destinare “automaticamente” il loro TFR ai citati fondi**, in assenza, proprio, di un diniego espresso. Questi tipi di Fondi beneficiano anche della contribuzione aggiuntiva da parte dell’azienda, previsto dai contratti collettivi, oltre ovviamente la quota di spettanza dei lavoratori.
- **Fondi pensione aperti:** sono definibili

li quali fondi previdenziali in buona parte collocati da **istituti bancari** o anche società di gestione risparmio o intermediari finanziari, e in alcuni casi da compagnie assicurative. Questi non sono riservati ad una sola categoria professionale ma possono essere sottoscritti da una vasta platea di lavoratori sia dipendenti che liberi professionisti o autonomi. Li potremmo definire come dei **prodotti finanziari (pensionistici)** che hanno la funzione di sostanziare una pensione di scorta, necessaria a milioni di lavoratori, costruendo, appunto, un proprio piano di risparmio previdenziale integrativo.

- **Piani individuali pensionistici:** i fondi pensionistici complementari, denominati **PIP - piani individuali pensionistici**, sono strumenti di natura assicurativa pro-



posti dalla quasi totalità delle compagnie di sicurezza, destinati a chi desidera costruire, autonomamente, una rendita integrativa da abbinare alla pensione principale obbligatoria pubblica.

Governance sui Fondi sanitari verso una svolta positiva

Con l’articolo 29 del decreto-legge sul PNRR il n. 19/2026 il Legislatore ha voluto realizzare un importante passo avanti verso una **maggiore regolamentazione dei fondi sanitari integrativi**, assegnando alla Covip (Commissione attualmente dedicata alla sola vigilanza sui fondi pensione e sulle Casse di previdenza private) un più esteso e fondamentale ruolo di *Autority* di vigilanza di tutto il welfare complementare.

Il Governo ha inteso estendere l'attenzione, per mezzo appunto della Covip, in un settore, quello della "sanità complementare", dal quale possono trarre importanti benefici sia i cittadini sia lo stesso SSN, anche e soprattutto alla luce della transizione demografica in corso.

I controlli di Covip, se verrà auspicabilmente convertito in legge, nella attuale versione, l'art.29 del citato DL 19/2026^[1] verteranno, previa istituzione di un **Albo dei fondi sanitari e socio-sanitari**, su: modalità di iscrizione, permanenza e cancellazione di detti fondi dall'Albo; approvazione e vigilanza sugli statuti, regolamenti. Modelli organizzativi, governance; controlli anche sulla gestione finanziaria, patrimoniale e tecnica, ma anche sostenibilità del fondo sulla natura delle prestazioni erogate; infine, vigilanza sul rispetto delle regole di trasparenza a valere sugli iscritti. L'Autorità dovrà anche definire con propri Regolamenti requisiti patrimoniali di solvibilità, entità delle riserve tecniche, criteri di classificazione e schemi di Bilancio da adottare uniformemente. Quindi poteri di vigilanza sul corretto impiego delle risorse e sulle funzioni assolute che vanno ad integrare il rispetto dei livelli essenziali di assistenza sanitaria pubblica garantiti dal SSN.

Tutto ciò evidentemente senza tralasciare o depotenziare l'**alta vigilanza** comunque **esercitata dal Ministero della Salute**, cui spettano, sempre, le funzioni di indirizzo generali.

Non bisogna però dimenticare i necessari canoni di irrinunciabile **trasparenza** di un settore (quello dei fondi sanitari) che destina oltre 50 miliardi di Euro della propria massa finanziaria, tra contributi versati alle varie forme di assistenza sanitaria integrativa e prestazioni private, (visite, ricoveri, accertamenti) per poco meno di 7 miliardi di Euro con una platea di beneficiari di ben oltre i 15 milioni iscritti a circa 300 tipi di forme sanitarie integrative. A fronte di una spesa sanitaria complessiva, per il nostro paese, di poco meno di 140 miliardi di Euro annui (fonte: **Itinerari Previdenziali**).

Il vulnus è rappresentato dal fatto che fino ad oggi non è stata prevista **alcuna forma di controllo pubblico** né tantomeno necessari **obblighi di trasparenza**, nei confronti degli iscritti, magari partendo dalla pubblicità dei bilanci annuali e dalla conoscibilità delle entrate contributive e dei necessari costi di gestione, dei patrimoni posseduti. Unico elemento trasparente di questa realtà, anche finanziaria, è la cosiddetta "**anagrafe**" **generale dei Fondi sanitari** (pur non essendoci obblighi assoluti di iscrizione) istituita presso il **Ministero della Salute** con DM del 2008 e regolamentata dal

2009 che ad oggi ha una validità annuale, rinnovabile, previa registrazione al **Sistema Informativo Anagrafe Fondi sanitari (SIAF)**.

Quindi questo secondo pilastro del settore sanitario (che si affianca a quello pubblico generalista) rappresenta lo strumento concreto per **migliorare i livelli di assistenza sanitaria** (in quanto sempre più deficitari quelli pubblici) ma al contempo dare una risposta ai crescenti trend di invecchiamento della popolazione, incremento di bisogni di sanità, ma anche risposta al problema delle ormai croniche lunghe e insolute **liste di attesa dei servizi pubblici**.

Diversamente della previdenza complementare, per la sanità integrativa, probabilmente, è necessario agire sul fronte di una offerta comprensibile, vale a dire presentarsi meglio con una cornice regolatoria chiara, introducendo presidi di trasparenza, di vigilanza, di armonizzazione fiscale e favorendo **universalità e standard comuni per le coperture sanitarie offerte**. Questo è il ruolo che potrebbe ben riguardare la già citata **Autorità Covip** se verrà auspicabilmente, come già detto, convertito in legge il sopra citato art. 29 del DL 19/2026^[1].

Di sicuro chi scrive ritiene ci debba essere un **ruolo attivo della "sanità integrativa"** per meglio garantire la **sostenibilità del sistema socio-sanitario** del nostro paese. È un fatto che **il settore della sanità integrativa risulta essere in costante espansione**; a questo aggiungiamo che l'evidente invecchiamento della popolazione richiederà, in futuro, una crescente spesa sanitaria e assistenziale, con particolare riguardo alla gestione della non autosufficienza.

Gli anni di vita ottenuti grazie all'incremento della speranza di vita rappresentano un risultato di notevole valenza sociale ma, che al contempo, ci interroga sulla questione se, e in che modo, la gran parte della popolazione abbia vissuto la propria esistenza **garantendosi standard di buona salute**.

Vivere più a lungo non significa necessariamente godere di un contesto di buona salute, come documentano le evidenze statistiche gran parte della popolazione italiana trascorre gli ultimi anni della propria esistenza dovendo scontare i **rischi della multi-cronicità** legata alle comuni **patologie geriatriche** dell'età moderna (quali metaboliche, reumatologiche, della sfera neuro-psicologica, ecc.) più o meno tutte che vanno ad impattare con conseguenti limitazioni della propria quotidianità ed autonomia, o forti limitazioni nel proprio vivere quotidiano. Ovviamente un parziale intervento potrebbe essere quello di disporre e dotarsi di

una maggiore prevenzione sanitaria che certamente si concretizza con maggiori disponibilità e quindi investimenti da far confluire sul versante sanitario.

Ritornando all'argomento "previdenza" è sotto l'occhio di tutti, ritengo, la **scarsa fiducia nel sistema pensionistico pubblico** da parte della platea sociale del nostro Paese. Oggettivamente, come sopra riportato, viviamo più a lungo infatti abbiamo come **aspettativa di vita** (fonte *Rapporto ISTAT 2025*) appunto, una **speranza di vita** alla nascita che ha raggiunto **81,4 anni per gli uomini e 85,5 anni per le donne**. E qui dovrebbe sorgere una domanda, noi siamo pronti, come nazione, a sostenere economicamente una vita così lunga e in costante crescita?

Sempre secondo studi e analisi prodotti da **Itinerari Previdenziali**, su dati ufficiali **ISTAT**, con l'allungamento della vita delle persone avremo l'**accrescimento del rischio di non autosufficienza**. Nei fatti al 2025 registriamo una popolazione di ultra 65enni di 13.8 milioni di persone, e di oltre 7 milioni chi ha più di 75 anni. A fronte di ciò abbiamo, sempre al 2025, la categoria dei "**non autosufficienti**" che si attesta sui 3.860.000 di soggetti che arriveranno ad essere, secondo stime attuariali nel 2030, a circa 4.400.000 e 5.400.000 nel 2050. A questi numeri dobbiamo anche assommare i circa 3.000.000 di persone ultra 65enni afflitte da gravi disabilità, per lo più croniche soprattutto neurodegenerative.

Ad ogni modo la **Ragioneria Generale dello Stato** stima in quasi **70 miliardi di Euro** la somma destinata a sostenere la categoria dei *non autosufficienti*, tra spesa pubblica e spesa privata. La metà, circa pari a 35 miliardi, assolta dalla fiscalità collettiva e di questa in gran parte, circa l'80%, destinata a coprire i costi delle *indennità di accompagnamento, erogate dall'INPS*, il rimanente per *prestazioni assistenziali territoriali* come contribuzioni alle RSA, oneri per trasporti dei disabili e prestazioni economiche varie. Per la **parte privata**, ben *oltre i 30 miliardi di Euro* annui, trattasi di oneri relativi al *pagamento dei caregiver* tenendo conto di una rilevante fetta di economia e lavoro sommerso destinato a badanti, colf, caregiver, accompagnatori, oneri per servizi domiciliari e infermieristici vari, ecc.

Diventa quindi fondamentale, credo, **saper gestire le nostre vite lavorative, i risparmi, gli investimenti**, attivare strumenti di protezione sia di natura previdenziale che sanitaria, destinando parte dei nostri guadagni e/o risparmi, sapendo, al contempo, organizzare le proprie vite dopo i lunghi anni di lavoro (con quello che viene chiamato "**invecchiamento attivo**"), andando ad intercettare una necessaria educazione previdenziale e aggiungerei sanitaria, con l'obiettivo di sostenere qualità della vita e stabilità/sicurezza economica. I rischi che possono concretizzarsi nel futuro delle persone, con una crescente longevità, sono rappresentati dalla **perdita di autonomia anche finanziaria** e il rischio di non autosufficienza, con evidenti ricadute su possibili carichi assistenziali per i propri nuclei familiari, ma anche sulla collettività.



Conclusioni

Immagina, chi scrive, la realizzazione di uno specifico "**Osservatorio**" **intersettoriale sul welfare**, con particolare attenzione sulla *previdenza integrativa* e la *previdenza sanitaria*, per comprendere le evoluzioni e le dinamiche, non strettamente ed esclusivamente finanziarie, ma di più di carattere motivazionale, partendo dalle nuove generazioni in un contesto di crescente *solidarietà sociale*.

Tale "Osservatorio", a ben vedere, potrebbe collocarsi all'interno dell'**Autorità Covip**, trattando istituzionalmente le materie di *previdenza integrativa* e sanitaria, allorquando verrà convertito in legge il già citato **art. 29 del DL 19/2026^[1]** (entro il mese di aprile 2026) ovvero, alternativamente da poter collocare presso l'organo di rilievo Costituzionale **CNEL**, avente appunto funzioni consultive su materie economiche e sociali.

Altro contesto nel quale orientarsi per incrementare la conoscenza e le evoluzioni della materia previdenziale sarebbe quello di **promuovere, la cosiddetta formazione**, per esempio per mezzo di “**Accademy**” dedicate anche itineranti, o anche semplicemente attivare, come PA, dei *seminari rivolti ai responsabili delle risorse umane - HR* del settore sia pubblico che privato, dove poter sviluppare una diversa “cultura d’impresa” e quindi conoscenze e dinamiche della previdenza “possibile”, soprattutto per la nuova forza lavoro che tanto dovrà fare per conquistarsi un futuro dignitoso anche per mezzo di una pensione dignitosa e sostenibile, pensando a come far crescere le adesioni a forme di previdenza e quindi pensione complementare.

È nei fatti che il cosiddetto **futuro previdenziale, delle nuove generazioni**, va costruito fin dagli inizi delle singole esperienze/occasioni e percorsi lavorativi, magari avvalendosi di un sistema normativo agevole e aggiungo “stabile” nel tempo, sfruttando, magari, le modalità di adesione automatiche ma consapevoli, per rinforzare e vitalizzare, per quanto possibile, il secondo pilastro previdenziale, come viene denominata la previdenza integrativa.

Non meno importante potrebbe essere la **promozione di prodotti finanziari previdenziali “dedicati”** che vedano, come beneficiari, fin dalla nascita, le nuove generazioni, una sorta di riscoperta di quello che una volta si faceva, intestando *buoni postali fruttiferi* (governati dalla CDP cassa depositi e prestiti) previa sottoscrizione dei genitori, nonni, zii, ai nascituri, per garantire, ai neonati. Riscoprire quindi l’utilità di un accantonamento crescente, ovvero una riserva finanziaria futura a scopo previdenziale.

In conclusione, sarebbe opportuno interrogarsi su una prima questione di fondo, vale a dire la **reale capacità dei fondi pensionistici e sanitari integrativi di costituire** insieme, fattivamente, il cosiddetto **secondo pilastro della previdenza e della sanità**, e quindi essere in grado di svolgere una vera ed efficace “**funzione complementare**”, rispetto ai sistemi pubblici, che sono prospetticamente destinati ad un progressivo ridimensionamento legato soprattutto a fattori macroeconomici e di tenuta della fiscalità generale nel lungo periodo.

Aggiungiamo e sottolineiamo, anche, che tra la previdenza integrativa e la sanità integrativa sembrano esistere delle **differenze significative**, in particolare in relazione al ruolo assunto dalle parti sociali nella promozione e gestione dei medesimi fondi.

Nel primo caso, sindacati e organizzazioni datoriali svolgono un ruolo decisivo detenendo saldamente il controllo dell’implementazione della policy complessiva. Ciò si riflette nella primazia dei **fondi negoziali chiusi, di categoria**, che vengono definiti dalla contrattazione sindacale di primo livello, rispetto ai fondi aperti e ai piani pensionistici individuali.

Nell’ambito, invece, della **sanità integrativa** lo scenario appare maggiormente policromo, con una presenza rilevante di *polizze assicurative* e, soprattutto, di *fondi aziendali* (nell’ambito del welfare offerto) frutto dell’iniziativa unilaterale dell’azienda, dove interagiscono spesso con un ruolo diretto i lavoratori, e spesso senza la mediazione sindacale. Tali fondi si pongono, non di rado, in concorrenza con quelli categoriali, nei quali i sindacati hanno un maggior peso, dando corpo a vecchie e nuove forme di assistenza integrativa, che riescono comunque a convivere.

Tali dinamiche creano situazioni di **contrapposizione tra le politiche sindacali e le esigenze diffuse dei lavoratori**. Per questo si assiste all’evoluzione di strategie aziendali tese alla ricerca di collaborazioni e del coinvolgimento diretto dei lavoratori negli obiettivi di impresa, senza ricorrere alla mediazione interposizione del sindacato.

Questa strategia, diversamente, sembra meno presente rispetto al mondo della previdenza integrativa, nella quale vige una più invasiva regolazione normativa e contrattuale che nei fatti lascia minori spazi di azione unilaterale alle imprese. Sotto questo profilo, i **fondi previdenziali** sembrano quindi essere entrati a pieno titolo nelle materie oggetto di contrattazione e negli spazi riservati alle relazioni industriali.

Viceversa, i **fondi sanitari** spaziano tra livelli di negoziazione bilaterale e ambiti di relazioni sindacali e assumendo risvolti rilevanti per le politiche di gestione delle risorse umane adottate dalle imprese.

Ad ogni modo una cosa deve risultare assolutamente chiara, per il decisore pubblico, in tema di welfare estensivo ossia, che non può essere tollerata una marginalizzazione dei giovani rispetto al loro futuro previdenziale e sanitario certo e sostenibile, esistendo, nei fatti, un nesso imprescindibile tra nuove generazioni, pensione e livelli di benessere anche sanitario, per questo Paese.

Esiste quindi un link diretto di **collegamento tra pensione futura, mercato del lavoro, livelli e qualità occupazionali**, è evidentemente un fatto che la pensione, di cui

potremmo disporre, dipenderà dalla continuità lavorativa, dai progressi di carriera emendati dai periodi di precariato o di più o meno lunga disoccupazione.

Un ulteriore elemento di riflessione finale è rappresentato dal dibattito a cui di recente assistiamo, inerente la cosiddetta **“buona contrattazione”**, proprio in riferimento anche alle indicazioni recentemente pervenute dalla comunità europea, relativamente ai livelli salariali presenti nel nostro Paese, come pure più in generale alla regolamentazione dei diritti e delle tutele dei soggetti lavoratori, pensando alle difese dei perimetri contrattuali anche supportati dai contratti maggiormente rappresentativi e di conseguenza più applicati.

Partiamo, appunto, dalla **legge delega la n. 144/2025**, in vigore dall'ottobre 2025, in materia di “giusta retribuzione” e contrattazione collettiva, e dalla necessità dei relativi decreti attuativi ancora da emanarsi, come pure dalla direttiva europea 2022/2041, appunto sui salari minimi adeguati, facendo però chiarezza se collegati ai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative ovvero, ai **CCNL maggiormente applicati**, questione questa di non poco conto, proprio perché siamo in presenza di centinaia di contratti depositati presso il CNEL, se è vero che esistono nei fatti una varietà di contratti cosiddetti collettivi pirata, caratterizzati da tutele normative e salariali al ribasso.

Effettuando attente analisi su questi **contratti “pirata”** ci si rende facilmente conto che la concorrenza sleale si sostanzia, spesso, in misura inferiore, sulle componenti fisse della retribuzione (molto più visibili), mentre più accentuate sono le differenze legate ai trattamenti normativi complessivi quali: previdenza complementare, welfare sanitario, permessi retribuiti, altri istituti contrattuali di vantaggio. Ad ogni modo ritengo si debba perseguire, sempre, la regola di **adozione dei CCNL più protettivi** e quindi delle massime tutele possibili, disinnescando il ricorso ai contratti più applicati ma non sempre, appunto, di **“miglior favor”**, per contrastare al meglio quello che viene chiamato lavoro povero, con il suo portato di compressione del costo del lavoro.

L'obiettivo di massima resta, comunque, quello di **elevare i salari medi nei vari livelli di contrattazione** contrastando, al con-

tempo, i cosiddetti **contratti in dumping** in una comune ed efficace **lotta al “lavoro povero”**.

Per concludere aggiungiamo un ragionamento più generale rispetto al bisogno di estendere, magari a livello europeo, un piano continentale di carattere sociale ed economico, in sostanza una migliore visione della **“care economy”** che concerne, altresì, il tema della previdenza, magari ampliando momenti di interscambio e cooperazione tra gli Enti previdenziali europei.

Questo considerando anche il ruolo svolto dalla comune valenza del **fattore demografico** e crisi innescata dalla denatalità, a livello europeo, ma anche l'opportuna osservazione delle dinamiche dei tassi di occupazione nazionali e continentali, produttività e adeguatezza delle retribuzioni.

L'UE può certamente svolgere un ruolo propositivo e diretto, finanziando, complessivamente, azioni volte a sostenere i servizi per



l'infanzia, lo sviluppo dell'occupazione femminile, e ponendo la massima attenzione alle politiche giovanili e allo sviluppo delle conoscenze tecniche, linguistiche e non solo, almeno in alcune parti del nostro continente. ■

Note

[1] Il presente redazionale è stato scritto antecedentemente alla avvenuta conversione con modifiche del DL 19/2026 art. 29 di cui alla Legge n.50/2026 pubblicata in GU n.91 del 20 aprile 2026.

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

La trasparenza della retribuzione

L'approccio italiano alla direttiva UE

di Pietro Napoleoni [*]



Un'opportunità per il nostro Paese il recepimento della Direttiva UE 2023/970, sulla trasparenza retributiva, per rendere effettiva la parità di retribuzione tra uomini e donne. Un Paese il nostro che, secondo il Global Gender Gap Report del 2025, si colloca all'85° posto su 148 paesi del mondo quanto a parità di genere.

Lo schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva, approvato dal Consiglio dei ministri il 5 febbraio 2026, è stato trasmesso alle Camere per il parere delle Commissioni parlamentari competenti (Atto di Governo 379). Una volta completato l'iter parlamentare con i pareri, obbligatori ma non vincolanti, il provvedimento tornerà al Consiglio dei ministri che, entro il 7 giugno 2026, lo dovrà approvare in via definitiva.

La direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 è finalizzata a stabilire prescrizioni minime per rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva per uno stesso lavoro, per uomini e donne, e il divieto di discriminazione in materia di occupazione e impiego per motivi di genere.

Le norme della direttiva sono dirette a tutti i datori di lavoro, del settore pubblico e del settore privato, e a tutti i lavoratori aventi un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro. Anche i candidati a un impiego sono destinatari delle norme relative alla trasparenza retributiva prima dell'assunzione, per cui hanno diritto di ricevere, dal potenziale datore di lavoro, informazioni sulla retribuzione iniziale e sulle disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro.

Al fine di garantire la trasparenza retributiva, la direttiva richiede che gli stati membri adottino le misure necessarie affinché i datori di lavoro dispongano di sistemi retributivi che assicurino la parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. E che vengano adottati strumenti e metodologie cui si possa accedere facilmente al fine di valutare e confrontare il valore del lavoro.

La direttiva fa carico agli stati membri di prevedere il diritto dei lavoratori di richiedere e ricevere per iscritto informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Quanto ai mezzi di tutela del diritto alla parità retributiva, la direttiva prevede che gli stati dispongano di procedimenti giudiziari facilmen-

te accessibili ai lavoratori e adottino le misure necessarie affinché spetti al datore di lavoro provare l'insussistenza della discriminazione retributiva (inversione dell'onere della prova).

Nella sostanza la direttiva si fonda sulla necessità di rendere effettivo il principio della parità retributiva formalmente riconosciuto ma che, in assenza di strumenti efficaci, molto spesso rimane un diritto solo teorico e frequentemente disatteso. Per tale motivo il legislatore europeo ha inteso costruire un impianto normativo basato su obblighi concreti di trasparenza.

Il Governo italiano nell'intento di conformarsi alle prescrizioni stabilite dalla direttiva UE 2023/970 ha adottato, il 5 febbraio 2026, lo schema di decreto legislativo di attuazione.

Il provvedimento si articola in quattro capi, disposizioni generali, trasparenza retributiva, mezzi di tutela e monitoraggio.

Nell'ambito delle disposizioni generali è definito il campo di applicazione con la individuazione, quali destinatari, dei datori di lavoro del settore pubblico e privato e dei contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, comprese le posizioni dirigenziali. Sono esclusi i contratti di apprendistato, i contratti di lavoro domestico e i contratti di lavoro intermittente.

L'articolo 4 del provvedimento costituisce il punto centrale di riferimento per la definizione dei concetti di stesso lavoro e lavoro di pari valore, ai fini della valutazione e della comparazione tra le diverse posizioni retributive per individuare eventuali profili di divario retributivo di genere all'interno della stessa organizzazione di lavoro.

La norma affida, in via generale, ai contratti collettivi nazionali di lavoro la funzione di as-

sicurare sistemi di determinazione e classificazione retributiva oggettivi e neutrali rispetto al genere. E definisce i concetti di “stesso lavoro” e “lavoro di pari valore”.

Per “stesso lavoro” viene intesa la prestazione di lavoro svolta nell’esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e alla stessa categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro.

Per “lavoro di pari valore” si fa riferimento ad una prestazione di lavoro che è diversa ma comunque svolta nell’esercizio di mansioni comparabili ad altra prestazione lavorativa prevista dai livelli retributivi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro.

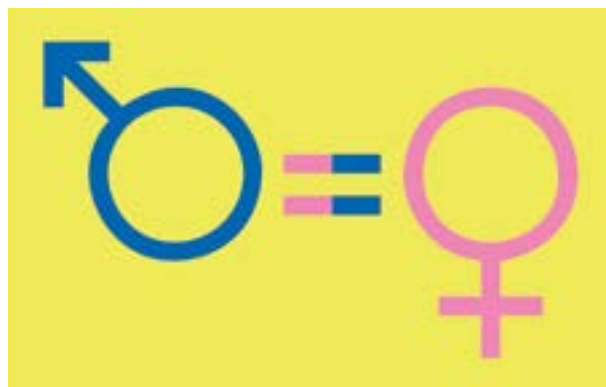
Lo schema di decreto legislativo riconosce ai lavoratori il diritto di richiedere e ricevere per iscritto le informazioni sui livelli retributivi medi ripartiti per sesso e delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

In merito ai mezzi di tutela il decreto rinvia alle disposizioni del codice delle pari opportunità (d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198) che contempla il risarcimento del danno anche non patrimoniale.

Dalla lettura e dalla comparazione tra la direttiva europea e lo schema di decreto legislativo adottato dal Governo italiano emerge che quest’ultimo contiene soluzioni normative che, da un lato, attenuano le responsabilità dei datori di lavoro e, dall’altro, affievoliscono proprio i diritti dei lavoratori che la direttiva intende tutelare.

Un primo scostamento dello schema di decreto legislativo rispetto al dettato della direttiva europea risiede nel campo di applicazione. La direttiva, in modo esplicito, prevede che si applichi a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e dalla prassi in vigore in ciascuno stato. Lo schema di decreto legislativo, dopo un riferimento ai contratti di lavoro subordinato opera una esplicita esclusione verso l’ampia area del mercato del lavoro che comprende i contratti di apprendistato, il lavoro domestico e i contratti di lavoro intermittenti. Una scelta che mal si comprende in considerazione del fatto che nel nostro Paese quell’area del mercato del lavoro si caratterizza per una maggiore fragilità contrattuale, minore forza negoziale e più alta soggezione a disparità e discriminazioni.

Altro scostamento dello schema di decreto legislativo rispetto alla direttiva europea è contenuto nell’articolo 4 riguardante la definizione



ne dei concetti di stesso lavoro e lavoro di pari valore. Una norma fondamentale ai fini della comprensione delle finalità del provvedimento ma che perviene a riconoscere efficacia vincolante ad un qualunque contratto collettivo di lavoro applicato dal datore di lavoro. Uno degli oltre mille contratti collettivi depositati al CNEL sottoscritti da organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori poco o punto rappresentativi. Alla cui applicazione, però, si affida la presunzione de jure del rispetto della parità di genere.

Una scelta che legittima i contratti cosiddetti “pirata” che oltre a non garantire salari adeguati e adeguate tutele, compromettono lo scopo stesso della direttiva europea, proprio nel Paese, il nostro, in cui secondo i dati ISTAT il gender pay gap orario è del 5,6%. Nel solco di quella volontà di tenere la legislazione lontana dal dettato costituzionale nella parte che espressamente prevede lo speciale procedimento per conferire validità generale ai contratti collettivi nazionali che sono lo strumento fondamentale per tutelare le condizioni minime di trattamento economico e normativo di tutti i lavoratori.

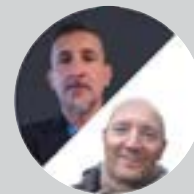
Le Commissioni parlamentari competenti, cui è rimessa l’espressione del parere, sebbene non vincolante, sullo schema di decreto legislativo hanno ora il compito di chiamare il Governo a ricondurre il provvedimento nello spirito e nella sostanza della direttiva UE 2023/970 avendo l’obiettivo di colmare quel divario di genere che colloca l’Italia nelle ultime posizioni tra le economie europee. ■

[*] 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.

Sovraffollamento nei locali pubblici

Profili giuridici, responsabilità e nuove prospettive di sicurezza

di Marco Vitelli [*] e Andrea Nevi [**]



Il tema del sovraffollamento nei locali pubblici si colloca al crocevia tra diritto della sicurezza pubblica, prevenzione incendi e tutela della salute nei luoghi di lavoro. La crescente frequenza di eventi ad alta concentrazione di pubblico, unita alla trasformazione funzionale di molti esercizi commerciali, ha reso tale fenomeno particolarmente rilevante sotto il profilo giuridico.

I recenti episodi di cronaca, tra cui la tragedia di capodanno a Crans Montana, quella della discoteca Lanterna Azzurra, o, a titolo di esempio gli interventi prevenzionistici in cui sono state trovate molte più persone di quante ne potessero accogliere locali di intrattenimento (a Bari 500 persone per un locale da 200, a Roma una discoteca con 380 persone a fronte delle 120 previste dalla capacità ricettiva) evidenziano quanto urgente sia intervenire in termini di sicurezza di lavoratrici e lavoratori e degli avventori.

Il sovraffollamento non rappresenta una mera irregolarità amministrativa, bensì una condizione idonea a determinare eventi lesivi di estrema gravità, potrebbe essere definita una vera e propria mancanza di tutela e di umanità, e per questo non possiamo esimerci da impostare una riflessione sulla tenuta del sistema normativo vigente e sulla sua concreta applicazione.

Va da sé che ci troviamo di fronte ad un sistema complesso, in cui si intrecciano dal punto di vista normativo una pluralità di fonti.

Il tema del sovraffollamento nei locali pubblici si colloca tra diritto della sicurezza pubblica, prevenzione incendi, e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La crescente frequenza di eventi ad alta concentrazione di pubblico come quelli citati (solo a titolo esemplificativo), unita alla trasformazione funzionale di molti esercizi commerciali, spesso artificiosa, ha reso tale fenomeno particolarmente rilevante sotto il profilo della tutela della sicurezza pubblica.

Sotto il profilo tecnico, il sovraffollamento si configura non solo nel superamento della capienza autorizzata, ma anche di compromissione dell'efficacia delle misure di sicurezza predisposte.

La rilevanza giuridica del fenomeno si manifesta sotto vari profili:



- violazione delle condizioni di licenza, con conseguenti sanzioni amministrative;
- inosservanza delle norme antincendio, con possibile rilevanza penale;
- responsabilità civile per danni cagionati agli avventori;
- responsabilità penale in caso di eventi lesivi (lesioni o omicidio colposo).

In tale prospettiva, il sovraffollamento opera quale fattore moltiplicatore del rischio, incidendo sulla probabilità e sulla gravità delle conseguenze di un evento dannoso.

Dicevamo che un problema collaterale emerge dalla progressiva trasformazione, senza le dovute richieste e pertanto le necessarie autorizzazioni, di bar, centri sportivi e ristoranti in luoghi di intrattenimento danzante o musicale.

Tale fenomeno pone delicati problemi di qualificazione giuridica: se l'attività di intrattenimento assume carattere prevalente, il locale deve essere assoggettato alla disciplina dei pubblici spettacoli, con conseguente applicazione di standard più rigorosi in materia di sicurezza.

La mancata riqualificazione formale comporta, nella prassi, una sottostima del rischio e un'applicazione attenuata delle prescrizioni normative, favorendo situazioni di sovraffollamento non adeguatamente controllate.

Il sovraffollamento impatta nel ruolo di causa determinante nella determinazione di eventi catastrofici, incidendo:

- ostruzione delle vie di fuga;
- incremento del carico di incendio;
- panico collettivo;
- difficoltà nei soccorsi.

Eppure, il quadro normativo che ne dovrebbe contingentare il perimetro di rischio ed esaltare le buone prassi è piuttosto esaustivo.

Il primo riferimento normativo è costituito dal TULPS (R.D. 773/1931), in particolare:

- Art. 68 e 69 TULPS: disciplinano l'autorizzazione per pubblici spettacoli e trattenimenti;
- Art. 80 TULPS: impone la verifica di agibilità dei locali, subordinata alla sicurezza strutturale e impiantistica.

Anche nei casi di regime semplificato (SCIA per eventi fino a 200 persone), resta obbligatorio l'accertamento delle condizioni di sicurezza.

Il dato centrale è che la capienza autorizzata non è un elemento formale, ma un limite giuridico vincolante.

Dal punto di vista della prevenzione incendi abbiamo a disposizione più fonti:

- D.M. 19 agosto 1996: regola tecnica per locali di pubblico spettacolo;
- D.P.R. 151/2011: disciplina i procedimenti di prevenzione incendi;
- D.M. 2 settembre 2021 e D.M. 3 settembre 2021: gestione dell'emergenza e "Codice di prevenzione incendi".
- D.M. 22 novembre 2022, in vigore dal 1° gennaio 2023 ha introdotto il capitolo V.15 (attività di intrattenimento e di spettacolo a carattere pubblico) della sezione V dell'allegato 1 al D.M. 3 agosto 2015, estendendo il campo di applicazione del codice ai locali di spettacolo e di trattenimento di cui all'attività n. 65

La recente Circolare del Ministero dell'Interno del 15 gennaio 2026 (prot. 674) ha ribadito che la sicurezza deve essere valutata in base alle condizioni reali di esercizio, con particolare attenzione a:

- affollamento effettivo;
- vie di esodo;
- materiali e impianti presenti.

Infine, ma non per ordine di importanza, il sovraffollamento incide direttamente anche sulla sicurezza dei lavoratori. E' bene ricordare quindi che il datore di lavoro è tenuto a:

- valutare tutti i rischi (incluso quello derivante dall'eccesso di pubblico);
- predisporre un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- organizzare squadre di emergenza e antin-



condio (ma con uno o due dipendenti, come fare?);

- garantire formazione e procedure di evacuazione.

Si aggiunga poi che recentemente sono intervenuti in materia:

- Decreto sicurezza 2025: introduce modelli di sicurezza integrata e figure di riferimento nei locali;
- Direttive 2026 del Ministero dell'Interno: intensificazione dei controlli su capienza, antincendio e gestione emergenze.

Qui si evidenzia tra gli elementi oggetto di verifica, la corrispondenza tra capienza autorizzata e affluenza reale, la funzionalità delle uscite di sicurezza, la gestione dei flussi del pubblico.

Ma allora cosa non va nell'applicazione delle norme? Perché assistiamo continuamente a fenomeni allarmanti di sovraffollamento (e ancora una volta aggiungiamo, sottostimato negli effetti)?

E ancora una volta la risposta è multifattoriale:

- Controlli non uniformi sul territorio
- Difficoltà nella gestione dei locali "ibridi"
- Pressioni economiche che incentivano l'eccesso di pubblico
- Scarsa percezione del rischio da parte degli utenti



Non si può pensare di risolvere il problema con soli interventi di controllo preventivo. Chi conosce cosa significhi fare vigilanza sa bene che ciò che trovo ora, può essere totalmente stravolto un'ora dopo.

Significherebbe impegnare costantemente le forze di PS, gli organismi ispettivi a vario titolo dei Dipartimenti di prevenzione delle Asl e dell'Ispettorato del Lavoro, i Vigili del fuoco. Impensabile un tale dispiegamento di forze, risorse, energie, ed in ultimo, economico.

Siamo consapevoli che le norme esistono, sono definite e laddove necessitano di miglioramento andranno fatti i dovuti approfondimenti e cambiamenti, ma al momento bisogna pensare a sistemi che non solo siano gestibili sotto forma di autocontrollo da parte dei gestori, ma che siano verificabili nell'immediatezza anche da chi effettua controlli.

Per essere concreti, forse è giunto il momento di pensare a contingentare gli ingressi alle capienze previste, su questo oggi la tecnologia aiuta molto. A tal proposito si potrebbe pensare a sistemi, già esistenti in commercio, i cosiddetti contapersone bidirezionali (in ingresso e per sottrazione, in uscita). Sistemi che possano tramite display, far leggere in tempo reale a tutti (gestori, verificatori e fruitori) il flusso delle persone, questo potrebbe permettere di avere un accurato controllo del numero concesso all'interno del locale.

Sono sistemi che consentirebbero il monitoraggio costante, avvalendosi anche della registrazione dei dati per verifiche e controlli anche post evento, un sistema che risulterebbe non invasivo, ma che potremmo definire educativo e di sensibilizzazione per tutti gestori e fruitori dei locali. Limitare la percezione soggettiva del rischio da parte del gestore intenzionato a derogare un limite, è una delle numerose sfide che ci attendono.

Poi certamente, non basterà questo. Ma uno degli elementi di stress situazionale fondamentale verrebbe a mancare.

Poi certamente, il sistema dei controlli rimarrà elemento centrale sia come soluzione sia come criticità.

Di certo non possiamo affidarci alla sorte negli esiti, ed al caso nei controlli. La vita delle persone è troppo importante. ■

[*] Dottore di ricerca in Scienza della Prevenzione e Responsabile Salute e Sicurezza FP CGIL.

[**] Capo Reparto e Formatore per attività professionale e di tecniche specifiche del Comando Nazionale dei Vigili del Fuoco. Addetto servizio prevenzione e protezione per la FP CGIL Nazionale.

Fabbriche verdi, lavoro grigio

Se la moda 'green' dimentica il lavoro

di Deborah Lucchetti [*]



“La nostra fabbrica avrà anche alberi e piante ma a cosa serve che sia verde se l'intera area circostante è completamente inquinata? Gli stagni e le fonti d'acqua dove viviamo sono di colore nero a causa dei rifiuti industriali. Un tempo consumavamo frutta e verdura fresca proveniente dai nostri terreni; ora, invece, dobbiamo acquistare il cibo di qualità più scadente, pieno di formalina (formaldeide). Si sente quasi il sapore della sostanza chimica...”

Intervista a un'operaia tessile di una fabbrica certificata LEED

Il mondo è in fiamme, dal punto di vista geopolitico e climatico. La guerra è ovunque, dai territori occupati della Palestina, polverizzati dalle pratiche genocidarie di Stati colonialisti e imperialisti, ai mercati guidati da appetiti speculativi e amorali in cui si scommette sulla crisi energetica mettendo in ginocchio intere economie e la vita materiale per milioni di lavoratori e lavoratrici che faticano ad arrivare a fine mese. Lo stato di guerra permanente alimentato dalla logica del nemico e del profitto non sta solo mietendo centinaia di migliaia di vite innocenti ma sta anche minando alla radice ogni possibilità di transizione verso la sostenibilità attraverso la riconversione ecologica di interi settori dell'economia, dipendenti dai combustibili fossili e responsabili del collasso ecologico del pianeta. Di questi fa parte anche la moda, una delle industrie più inquinanti al mondo, fondata su lavoro sottopagato e schiavo di milioni di lavoratori, in maggioranza donne.

Nella precedente legislatura l'Europa aveva abbracciato l'orizzonte del green deal, oggi tristemente offuscato dalle aggressive politiche di riarmo che lo hanno sostituito con il ben più pragmatico European Industrial Deal, un compromesso per tenere insieme quel che resta delle politiche verdi e la competitività delle imprese europee. Un tentativo malriuscito, a detta delle organizzazioni della società civile e dei sindacati che accusano l'UE di avere rinunciato alle ambizioni della transizione verde per intraprendere, al contrario, un vero e proprio processo di smantellamento delle protezioni fondamentali in materia di clima, ambiente, digitale e sociale conquistate con fatica e barattate con concessioni alle imprese, così favorendo i grandi inquinatori e chi viola i diritti umani. Come è accaduto nel caso della moda con il pacchetto Omnibus I che ha notevolmente ridi-



mentato la portata trasformativa della Direttiva 2024/1760 sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, riducendone l'ambito di applicazione, gli obblighi a carico delle imprese, tra cui quello di adottare piani di transizione climatica, e le possibilità di tutela per le vittime di violazioni nelle fabbriche, attraverso l'eliminazione dell'obbligo di introdurre un regime armonizzato di responsabilità civile in Europa.

Un colpo al cuore di una direttiva a lungo attesa da ong e sindacati per porre un freno allo strapotere delle multinazionali attraverso obblighi di vigilanza sui diritti umani e ambientali lungo l'intera catena di fornitura, dove esplodono abusi e violazioni. È infatti l'estrema frammentazione delle filiere e l'uso improprio degli appalti che favorisce fenomeni strutturali di sfruttamento del lavoro e delle risorse naturali, soprattutto negli anelli deboli delle supply chain, collocati alle periferie del tessuto produttivo, sia in Italia che nel Sud globale.

Il Bangladesh, regno della fast fashion e secondo esportatore di pronto-moda verso l'Europa dopo la Cina, è uno dei casi esemplari per comprendere le dinamiche dello sfruttamento nell'industria e leggere le trasformazioni in corso. Il Paese è infatti emerso come leader globale per numero di fabbriche certificate LEED nel pronto-moda. LEED è uno degli standard globali più diffusi per la valutazione della sostenibilità ecologica degli edifici, introdotta come programma pilota nel 1998 e lanciata ufficialmente nel 2000 dall'U.S. Green Building Council (USGBC).

Lo standard LEED valuta le prestazioni ecologiche degli edifici in termini di efficienza energetica, gestione delle risorse, qualità dell'ambiente interno e riduzione dell'impatto nocivo complessivo, attraverso un meccanismo a punti che consente la certificazione a diversi livelli: Certified, Silver, Gold e Platinum. All'inizio del 2024 il Bangladesh ospitava 18 delle 20 fabbriche più ecologiche al mondo e oggi sono più di 250 le aziende che vantano questa certificazione. Il rapporto "Fabbriche verdi, lavoro grigio. Percorsi nell'industria dell'abbigliamento in Bangladesh tra certificazioni ambientali (LEED) e transizione giusta" (Fair, 2026), prova ad indagare questa realtà emergente e a valutare l'efficacia e il nesso tra le politiche ambientali e le condizioni di lavoro.

Il Bangladesh è anche uno dei paesi più vulnerabili al clima al mondo, uno dei nove più a rischio dell'Asia meridionale, dove nel corso del secolo è atteso uno degli aumenti più elevati delle temperature medie mondiali. L'aumento delle temperature, le inondazioni e l'innalzamento del livello del mare minacciano sia le infrastrutture che la salute delle lavoratrici e dei lavoratori (UNDP, 2023) e senza investimenti significativi in infrastrutture resistenti ai cambiamenti climatici, il settore dell'abbigliamento rischia di affrontare una serie di crisi a cascata mentre i lavoratori esposti sempre più frequentemente a situazioni estreme, come lo stress da calore, corrono rischi particolarmente elevati per la salute. Insieme al Bangladesh Centre for Worker Solidarity, i ricercatori di Fair si sono dunque chiesti se le fabbriche verdi con le migliori performance ambientali, garantissero anche alti livelli di protezione per la salute e la sicurezza dei lavoratori e, in generale, offrissero migliori condizioni di lavoro e salariali.

La ricerca è stata condotta tra ottobre 2024 e maggio 2025 in otto fabbriche selezionate situate nei distretti industriali del Savar, Gazipur e Narayanganj, e fornitrici dei principali marchi internazionali. Sono stati effettuati focus group e interviste in profondità coinvolgendo 132 lavoratori, di cui il 73% donne, in maggioranza di età compresa tra 16 e 30 anni. Sono state indagate sei dimensioni chiave: l'architettura e l'ambiente in fabbrica, le questioni di genere, le condizioni di lavoro, i salari, la capacità di azione dei lavoratori, la salute e sicurezza in fabbrica e nei luoghi di vita.

Pur con situazioni diversificate a seconda delle fabbriche, in tutte le otto aziende è stato rilevato un generale miglioramento delle condizioni ambientali con esterni e interni ben tenuti (alberi, piante) e piacevoli alla vista, oltre a lievi miglioramenti salariali che si attestano su un livello lievemente superiore al salario minimo stabilito per legge. Tuttavia, questi miglioramenti sono accompagnati da ritmi produttivi molto elevati e straordinari praticamente obbligatori con due effetti principali: la quasi neutralizzazione dell'incremento salariale, di fatto collegato



all'aumento della produttività, e l'esperienza ricorrente di insulti, abusi verbali e stress mentale per raggiungere i target produttivi. In nessuna delle aziende è presente il sindacato ma solo comitati di gestione controllati dai datori di lavoro. Dalle interviste è emerso che questi comitati sono poco efficaci perché non prendono in carico i veri problemi della fabbrica e, nella maggioranza dei casi, non godono della fiducia delle lavoratrici che raramente vi ricorrono o considerano di farne parte. La paura di ritorsioni è troppo alta e si preferisce non denunciare i problemi, anche

di fronte agli auditor inviati dai marchi, che comunque non consultano quasi mai i lavoratori nei pochi minuti in cui passano in reparto, quasi sempre accompagnati da un dirigente. In sintesi, le fabbriche verdi analizzate nel rapporto, pur offrendo spazi di lavoro migliori per certi aspetti ambientali e cosmetici, non offrono sostanziali miglioramenti delle condizioni di lavoro e salariali. I lavoratori e le lavoratrici continuano ad essere sottopagate, sottoposte a pressioni eccessive e violenze di genere che incidono negativamente sulla loro salute e sulle loro condizioni di vita, sempre miserabili.

I salari percepiti infatti non solo non consentono loro di accedere a beni e servizi primari di qualità ma nemmeno permettono di attrezzarsi di fronte alla crisi climatica. Molti lavoratori sono emigrati dalle zone costiere perché hanno



perso la loro terra o sono stati sfollati durante i cicloni.

Molti hanno lasciato le loro case d'origine per trovare una vita di insicurezza e instabilità nelle zone industriali, dove sono costretti a vivere. L'ambiente è pessimo come l'inquinamento atmosferico: chiunque respiri quell'aria giorno dopo giorno è facile che si ammali o sviluppi qualche tipo di problema respiratorio con l'avanzare dell'età. E con salari da fame, si può vivere solo in alloggi sovraffollati a basso costo in zone densamente popolate con infrastrutture inadeguate e bagni in comune, spesso condivisi da più famiglie. La transizione posta in atto nelle fabbriche verdi sembra, in sintesi, non comportare significativi cambiamenti per le lavoratrici che restano intrappolate nella spirale della povertà mentre sono del tutto escluse da ogni forma di consultazione e partecipazione, a testimonianza

che una transizione calata dall'alto e guidata dal mercato, senza il protagonismo della classe lavoratrice, è destinata a fallire.

Secondo gli autori del rapporto, per intraprendere una transizione giusta nell'industria della moda che tenga insieme la dimensione ambientale e quella sociale, occorre partire proprio da questo punto, cioè dalla centralità del sapere operaio "per integrare la consapevolezza ecologica del lavoro nella concezione stessa dei prodotti futuri. In altre parole, si tratta di creare uno spazio politico in cui la classe lavoratrice possa legittimamente influenzare la composizione qualitativa della produzione (cosa produrre, come, quanto, per chi, da chi, ecc.)". Una trasformazione socio-ecologica dell'industria che bandisca il modello estrattivo della fast fashion potrà pertanto avvenire solo a partire dal

pieno rispetto e godimento dei diritti umani e del lavoro, primi fra tutti quelli abilitanti alla libertà di associazione sindacale e alla contrattazione collettiva. Nell'immediato, in vista del 13° anniversario della tragedia del Rana Plaza dove il 24 aprile del 2013 persero la vita almeno 1.138 lavoratrici e più di 2mila rimasero ferite nel crollo dell'edificio che ospitava cinque fabbriche tessili, due sono le misure urgenti da attuare per proteggere l'incolumità fisica dei lavoratori: includere i rischi legati allo stress da calore e altri pericoli climatici nelle ispezioni e nelle misure

correttive vincolanti previste dall'Accordo internazionale per la salute e la sicurezza nell'industria tessile e dell'abbigliamento siglato da oltre 200 marchi internazionali per mettere in sicurezza i loro fornitori. E poi garantire un salario dignitoso che consenta ai lavoratori e alle lavoratrici di accedere a cibo sano e alloggi più sicuri, isolati e ventilati, misure primarie di adattamento alla crisi climatica. ■

Per scaricare il rapporto completo:

<https://www.abitipuliti.org/moda-in-bangladesh-nuovo-report-su-fabbriche-verdi-e-lavoro-grigio/>

[*] Presidente di Fair, cooperativa sociale nata per promuovere economie solidali.

Caporalato digitale nel food delivery

Rider, i nuovi schiavi dell'algoritmo?

di Mario Crispino [*]



L'intero sistema di *food delivery* è sotto inchiesta per caporalato digitale. A distanza di poche settimane dal commissariamento di Glovo, la Procura di Milano ha disposto il **controllo giudiziario nei confronti di Deliveroo**, altra nota società finita sotto la lente della magistratura con l'**accusa di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro** (art.603-bis c.p.).

Il provvedimento, eseguito d'urgenza il 25 febbraio 2026 dai Carabinieri del nucleo ispettorato del lavoro e successivamente convalidato dal Giudice per le indagini preliminari, si inserisce in un **filone investigativo più ampio intrapreso dalla Procura di Milano e coordinato dalla Direzione Distrettuale Antimafia**, con l'obiettivo di verificare modelli organizzativi e condizioni retributive delle piattaforme di consegna. La misura disposta nei confronti di Deliveroo, infatti, rappresenta un'ulteriore evoluzione dell'inchiesta giudiziaria che già nel 2020 condusse al commissariamento di Uber Eats, ove per la prima volta si fece applicazione della fattispecie di cui all'art. 603-bis c.p. ad un'ipotesi di caporalato digitale^[1].

In maniera analoga a quanto emerso in relazione al caso Foodinho-Glovo, le numerose testimonianze raccolte dai giudici rivelano uno **sfruttamento deliberato e sistemico**. Non si tratta di irregolarità isolate ma ad essere **sotto accusa è l'intero modello di business**, basato su compensi ben al di sotto la soglia di povertà e sulla qualificazione fraudolenta dei rider come lavoratori autonomi.

Le accuse mosse

L'amministratore legale della società è indagato per il reato di caporalato (art. 603-bis c.p.), poiché avrebbe utilizzato manodopera in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori. In particolare, avrebbe corrisposto ai rider — circa 3.000 operanti nell'area milanese e circa 20.000 a livello nazionale — compensi non adeguati alla quantità e alla qualità del lavoro svolto. In alcuni casi la **retribuzione risultava fino al 90% inferiore alla soglia di povertà e ai livelli previsti dalla contrattazione collettiva**, risultando quindi incompatibile con il diritto a una retribuzione che garantisca un'esistenza libera e dignitosa, come previsto dall'art. 36 della Costituzione, oltre che difforme dai Contratti Collettivi Nazionali sottoscritti dalle principali organizzazioni sindacali.

La società, inoltre, risulta indagata per responsabilità amministrativa ai sensi del D.lgs. 231/2001, poiché l'amministratore — in

qualità di soggetto apicale — avrebbe commesso il reato nell'interesse e a beneficio dell'azienda. Secondo l'accusa, l'impresa avrebbe adottato un modello organizzativo contrario al principio di legalità e inadeguato a prevenire fenomeni di sfruttamento lavorativo^[2].

Gli accertamenti svolti dal Nucleo Ispettorato del Lavoro di Milano hanno evidenziato che, nonostante i rider risultino formalmente lavoratori autonomi con partita IVA in regime forfettario, in realtà l'attività si svolge con modalità tipiche del lavoro subordinato. L'organizzazione aziendale, infatti, ruota attorno alla piattaforma informatica, che gestisce non solo la raccolta degli ordini ma anche l'esecuzione delle consegne, il controllo delle modalità e dei tempi di lavoro, i criteri di remunerazione e la gestione amministrativa del rapporto. La piattaforma regola inoltre l'accesso al lavoro, l'assegnazione delle consegne, i vincoli operativi e il monitoraggio delle prestazioni, prevedendo penalizzazioni o l'esclusione dal sistema in caso di comportamenti ritenuti non conformi. Tali elementi evidenziano quindi una **etero-organizzazione dell'attività incompatibile con la disciplina del lavoro autonomo**^[3].

Le indagini, tuttavia, non si limitano alle piattaforme di food delivery ma coinvolgono anche le aziende con cui Deliveroo intrattiene rapporti commerciali. I carabinieri del Gruppo tutela lavoro e i funzionari dell'Ispettorato nazionale sul lavoro (INL), infatti, hanno chiesto l'esibizione di documenti relativi all'or-

ganizzazione interna a sette grandi società, non indagate finora, che si avvalgono degli stessi fattorini di Deliveroo per la consegna del cibo a domicilio. Tra queste figurano McDonald's, Burger King, Esselunga, Crai, Poke House, Carrefour e KFC. In tal modo, **la procura ha acceso un faro anche sulle multinazionali leader della grande distribuzione e dei fast food**. L'obiettivo è quello di verificare se i modelli organizzativi 231 siano concretamente idonei ad impedire condizioni di sfruttamento lungo la filiera e fra i propri fornitori.

Caporalato 4.0 ed eterodirezione algoritmica

Come si è già avuto modo di evidenziare tra le pagine di questa rivista, il **tratto inedito e peculiare del c.d. caporalato digitale attiene all'introduzione di forme tradizionali di sfruttamento del lavoro all'interno di sistemi moderni di reclutamento** e impiego su larga scala, realizzati soprattutto tramite piattaforme digitali che fungono da intermediario impersonale tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Si tratta di una forma subdola di caporalato, che vede **nell'utilizzo degli algoritmi il fulcro per lo sfruttamento del lavoratore e sta trovando terreno fertile principalmente nell'ambito della c.d. gig economy**, ossia un modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo, caratterizzato da modalità lavorative frammentarie e rarefatte, senza più il luogo fisico dell'azienda, con un sistema produttivo disarticolato^[4].

Nei sistemi legati alle piattaforme digitali, **la gestione dei lavoratori è affidata quasi integralmente ai computer, i quali attraverso l'uso degli algoritmi sono in grado di fornire canoni da considerare lo standard al quale adeguarsi per massimizzare le performance**. Tali standard, tuttavia, sono utilizzati anche per dirigere, controllare ed eventualmente sanzionare i lavoratori.

In particolare, come accertato dal Tribunale di Bologna con ordinanza del 31 dicembre 2020, **"Frank", l'ormai famoso algoritmo utilizzato da Deliveroo, per anni ha governato il sistema di accesso al lavoro sulla base di una logica discriminatoria**.

Il sistema alla base della distribuzione del lavoro si fondava su un punteggio attribuito a ciascun rider da un **algoritmo basato su una sorta di**

ranking reputazionale, elaborato sui parametri dell'affidabilità e della partecipazione. Il valore di tali indici era dunque rappresentato dal numero di sessioni che seppur prenotate non erano state portate a termine dai ciclofattorini (cd. Indice di Affidabilità) e dal numero di volte in cui lo stesso si fosse reso disponibile nelle fasce orarie rilevanti per il consumo di cibo a domicilio (c.d. indice di partecipazione)^[5].

Pertanto, grazie ad un processo di profilazione dei rider, l'accesso ai turni di lavoro veniva di fatto subordinato al punteggio assegnato automaticamente dal sistema: quanto più il rider si dimostrava partecipe e affidabile, maggiori erano le possibilità di prenotare, in anticipo rispetto agli altri, gli slot di lavoro disponibili.

Tuttavia, ad avviso dei giudici, è proprio **nella presunta neutralità del meccanismo, nella sua cecità, che alberga l'iniquità dell'algoritmo**, in grado di configurare un'ipotesi di discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 216/2003. Quest'ultimo, infatti, essendo di fatto **insensibile rispetto alle diverse cause che determinavano l'impossibilità di portare a termine la consegna**, sanzionava con la perdita di punteggio i riders che non rispettavano le sessioni di lavoro, senza alcuna distinzione. In tal modo il meccanismo andava a penalizzare anche coloro che si erano astenuti dalla prestazione lavorativa per cause legittime, come ad esempio nel caso di malattia, sciopero, o altre esigenze di assistenza.

Sebbene dopo la citata pronuncia il meccanismo di gestione del lavoro descritto non sia più in uso da parte di Deliveroo, il funzionamento dell'algoritmo continua ad essere oggetto di molteplici contestazioni.

L'algoritmo, infatti, monitora costantemente una serie di parametri, tra cui l'accesso alla piattaforma e l'accettazione o il rifiuto degli ordini, la localizzazione tramite GPS dei lavo-



ratori, le fasce orarie di disponibilità. In base a questi indici si esercita di fatto il potere datoriale, valutando la produttività del dipendente. Si continua dunque a registrare una sorta di **eterodirezione algoritmica della prestazione lavorativa** a cui tuttavia non corrispondono le tutele proprie del lavoro subordinato.

La prevenzione “mite” e il controllo giudiziario ex art. 3 Legge 199 del 2016

Il controllo giudiziario previsto dall’art. 3 della legge n. 199/2016 (Disposizioni in materia di contrasto al caporalato e di tutela del lavoro agricolo) **si innesta nel sistema delle misure cautelari reali previste dal codice di procedura penale attivabili nei procedimenti per il delitto di cui all’art. 603-bis c.p.** (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro).

La norma consente al giudice di disporre, in luogo del sequestro, il controllo giudiziario dell’azienda presso cui è stato commesso il reato, qualora l’interruzione dell’attività imprenditoriale possa comportare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico del complesso aziendale.

Introdotta per tutelare i lavoratori e la continuità aziendale, la misura si propone come valida alternativa al sequestro, prevedendo la nomina di un amministratore giudiziario al fine di affiancare l’imprenditore nella gestione dell’azienda. **La ratio del controllo giudiziario è di natura preventiva e riabilitativa** e si fonda sul presupposto che la disponibilità da parte degli indagati del complesso aziendale possa aggravare o protrarre le conseguenze del reato^[6].

Al pari dell’amministrazione giudiziaria e del controllo giudiziario (artt. 34 e 34bis D. Lgs 159/2011 – c.d. Codice antimafia), il controllo giudiziario previsto dall’art. 3 della legge 199/2016 **rientra tra quelle misure non ablative che la dottrina definisce “miti”,** tipicamente basate sulla tutela delle aziende. **L’obiettivo è quello di sanare l’azienda coinvolta in fenomeni di sfruttamento lavorativo senza tuttavia interrompere l’attività produttiva^[7].**

La “legalizzazione” dell’impresa implica l’affidamento **all’amministratore giudiziario di un ruolo incisivo assumendo di fatto i poteri tipici del datore di lavoro:** quest’ultimo, infatti, nominato dal giudice e scelto tra gli esperti in gestione aziendale

iscritti nell’apposito albo disciplinato dal D.lgs. 4 febbraio 2010, n. 14, va ad affiancare l’imprenditore con importanti poteri di controllo e di verifica. In particolare, al fine di impedire che si verifichino situazioni di grave sfruttamento lavorativo «l’amministratore giudiziario controllerà il rispetto delle norme e delle condizioni lavorative la cui violazione costituisce, ai sensi dell’articolo 603 bis del codice penale, indice di sfruttamento lavorativo, procederà alla regolarizzazione dei lavoratori che al momento dell’avvio del procedimento per i reati previsti dall’articolo 603-bis prestavano la propria attività lavorativa in assenza di un regolare contratto e, al fine di impedire che le violazioni si ripetano, adotterà adeguate misure anche in difformità da quelle proposte dall’imprenditore o dal gestore»^[8].

Mutuando l’espressione utilizzata dalla Corte di cassazione, il controllo giudiziario assume dunque la funzione di una vera e propria “moderna messa alla prova aziendale”^[9]. I giudici di legittimità hanno avuto modo di rilevare che tale misura non va intesa come una deroga, bensì come un’opzione parallela alla finalità del sequestro preventivo, finalizzata a impedire che il reato porti a conseguenze ulteriori^[10].

L’istituto si colora così di una inedita valenza sociale, consentendo di intervenire sulle relazioni patologiche instaurate all’interno dell’impresa, nel tentativo di neutralizzare le condizioni che hanno favorito la proliferazione di condotte illecite a danno dei lavoratori.

Conclusioni

Il progressivo intervento della magistratura penale nella gestione del lavoro tramite piattaforme digitali di food delivery conferma una



realtà politica e sociale ormai innegabile: **non siamo di fronte a semplici irregolarità, ma al crollo strutturale di un intero modello organizzativo.**

Il successo di queste piattaforme si è costruito su collaudate dinamiche di sfruttamento, abbattendo i costi salariali e scaricando ogni rischio sui lavoratori. Questa parabola di crescita, infatti, è stata possibile solo grazie ad un processo di precarizzazione e all'uso improprio del lavoro autonomo per mascherare quella che, nei fatti, è una vera subordinazione.

La tecnologia, d'altronde, non è mai stata neutrale. Nell'era del capitalismo digitale, lungi dal rappresentare vettore di progresso, la tecnologia sta diventando sempre più spesso strumento per sperimentare nuove e più sofisticate forme di sfruttamento. Il lavoratore moderno è un soggetto che esegue servizi ordinati on demand impartiti e monitorati da un algoritmo, all'interno di una **oppressiva forma di neo-taylorismo digitale**, che esercita un potere disciplinare invisibile ma globale.

In questo contesto, l'intervento della magistratura, se da un lato appare virtuoso oltreché legittimo, laddove sperimenta l'applicazione di misure preventive non ablatorie, per altro verso occorre prestare attenzione ad un **eccessivo ricorso allo strumento propriamente penale**, che al contrario, **può divenire indice di un'evidente anomalia.** Il diritto penale del lavoro, infatti, da extrema ratio non può e non deve diventare dispositivo di fisiologica regolazione del mercato del lavoro. Il problema può sorgere quando la sanzione penale viene utilizzata per disciplinare in modo coercitivo la gestione della forza lavoro

E allora, se questi sono i pericoli, la **sfida principale** che attende il prossimo futuro del lavoro è quella di **governare la veloce espansione di nuovi modelli di business e le forme d'impiego non tradizionali** attraverso un rinnovato quadro normativo.

Il riferimento è chiaramente rivolto alla **Direttiva UE 2831/2024, relativa "al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali"**. Tra le varie misure introdotte, quelle di maggior impatto sono: la presunzione legale di subordinazione, in presenza di controllo e direzione del lavoratore da parte della piattaforma; una gestione algoritmica più trasparente, imponendo alle piattaforme di informare i lavoratori su come gli algoritmi influenzano l'assegnazione dei compiti, le valutazioni e i compensi; il divieto di assumere decisioni critiche, come



il licenziamento o la sospensione dell'account, esclusivamente attraverso software, imponendo sempre una supervisione umana.

Lo Stato italiano ha tempo fino al 2 dicembre 2026 per recepire formalmente le nuove norme sul lavoro nel proprio ordinamento. ■

Note

- [1] Trib. Milano, Sez. mis. prev., decreto 28 maggio 2020, n. 9, Pres. Roia, Uber Italy s.r.l.
- [2] Comunicato stampa del 25.02.2026, Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro Milano, www.carabinieri.it.
- [3] R. Ciccarelli, Rider, la procura di Milano smonta anche il sistema Deliveroo, www.ilmanifesto.it, 26.02.2026.
- [4] M. Riccardi, *Dai sintomi alla patologia. Anamnesi del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, Giurisprudenza penale web, 2022, 2.
- [5] G. Fava, L'ordinanza del Tribunale di Bologna in merito alla possibile discriminatorietà dell'algoritmo utilizzato da Deliveroo, www.lavorodirittieuropa.it, 14 gennaio 2021.
- [6] Food delivery e controllo giudiziario contro lo sfruttamento, www.diritto.it.
- [7] V. Manes, La resistibile ascesa della prevenzione mite, in *Diritto di difesa*, 30 luglio 2025.
- [8] Tribunale della Spezia, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Decreto, 2 novembre 2020.
- [9] Cass., sez. III, 10 marzo 2021, n. 9122.
- [10] Cass., sez. VI, 13 dicembre 2018, n. 17763.

[*] Funzionario giuridico presso la Direzione Centrale dell'Ispezzione Nazionale del Lavoro. Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegna in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

Investire nell'Ispettorato del lavoro per tutelare le donne

L'appello del Sindacato alla Camera dei Deputati

di Micaela Cappellini [*]



Il 6 Marzo scorso sono stata invitata al Convegno Anmil “Donne e precariato: una scelta imposta”, tenutosi, in occasione della Giornata Internazionale della Donna 2026, alla Camera dei Deputati.

L'iniziativa è stata dedicata alla memoria delle giovanissime Luana D'Orazio, morta a soli 22 anni in un incidente sul lavoro in una fabbrica tessile, e delle gemelle Sara e Aurora Esposito, tragicamente scomparse a 26 anni nell'esplosione di un laboratorio abusivo di fuochi d'artificio; all'evento hanno preso parte anche le madri delle tre giovani vittime, la cui testimonianza ha reso il momento di ricordo e di riflessione ancora più intenso e significativo

Durante il mio intervento ho anzitutto premesso che la tutela del lavoro femminile da parte di INL si concretizza sia in attività ispettiva che amministrativa e che i due aspetti, pur apparendo antitetici, sono, in realtà, profondamente connessi.

Per quanto riguarda la tutela ispettiva, ho ricordato che la stessa è volta sia a prevenire che a contrastare le possibili ipotesi di discriminazione lavorativa, intendendo per discriminazione sia quella diretta che quella indiretta, concetti ampliati con la L. Gribaudo (L. 162/2021), che ha modificato il Codice delle Pari Opportunità, estendendo la tutela alla fase di selezione del personale, nonché agli atti di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro che possano condizionare negativamente sul lavoro femminile.

Per quanto riguarda i fenomeni discriminatori sanzionati, ho richiamato gli artt. 27-30 del Codice delle Pari Opportunità, che prevedono i divieti di discriminazione sia nell'accesso al lavoro, sia in relazione allo stato matrimoniale / di famiglia / di gravidanza, sia in relazione alla formazione che in materia retributiva e di mansioni/carriera, nonché in materia previdenziale; in questo ambito, la sanzione amministrativa è prevista dall'art. 41 co. 2 del medesimo Codice va da un minimo di Euro 5000 ad un massimo di Euro 10000 e non è comunque sottoponibile alla procedura di diffida, che implicherebbe una prima comminazione al minimo edittale.

Al di là degli aspetti sanzionatori ho potuto rappresentare che, nel quadriennio 2019-2022, il “Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza sul lavoro dell'INL” ha previsto, in via sperimentale, l'analisi per genere delle violazioni comminate.

Si è, così, potuto osservare la netta prevalenza (quasi esclusività) femminile in riferimento all'aggregato delle violazioni sulla tutela della genitorialità, mentre il fatto che gli aggregati relativi al lavoro nero, interposizione illecita ed orario di lavoro risultino prevalentemente maschili deve essere messo in parallelo con il “Rendiconto di Genere INPS” e l'alto tasso di inattività femminile arrivato nel 2024 al 42,4 per cento, contro il 24,4 per cento degli uomini; in pratica, una donna su due è fuori dal mercato del lavoro, ma quelle che lavorano vengono colpite, tutte (o quasi), sotto il punto di vista delle genitorialità.

Sono andata, poi, ad analizzare le fonti propulsive per l'attività ispettiva in ambito discriminatorio, ovvero sia le richieste di intervento presso lo “sportello di turno” di ogni ispettorato del lavoro; l'attività ispettiva medesima; la collaborazione con le Consigliere di Parità; le convalide di dimissioni nel periodo “protetto”, i provvedimenti di anticipazione/estensione maternità; l'analisi dei rapporti biennali di genere ex L. 162/2021.

Tale disamina ha permesso di rendere evidente la connessione che esiste fra attività ispettiva e attività amministrativa nell'ambito della tutela del lavoro, anche per quanto riguarda il supporto al lavoro femminile, nonché l'importante collaborazione con le altre istituzioni quali le Consigliere di Parità, gli organismi sovranazionali, primo fra tutti ILO.

Ho proseguito, così, spiegando l'importanza dei provvedimenti di interdizione dalla maternità – nella forma dell'anticipazione e della estensione – in presenza dei cosiddetti lavori faticosi, pericolosi, insalubri, previsti dal testo unico sulla paternità e maternità (D.l-

gs.151/2001), poiché proprio nell'ambito del rilascio di tali provvedimenti possono emergere indizi di discriminazione di genere e, dunque, rendersi necessaria e conseguente l'attività accertativa.

Altresì, ho menzionato il provvedimento di convalida delle dimissioni nel periodo cosiddetto "protetto" (lavoratrici in gravidanza; genitori fino ai 3 anni del bimbo/a), con l'allegato questionario che viene redatto proprio al fine di valutare eventuali indici di discriminazione.

Sono poi, così passata ad esaminare "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri", per quanto riguarda gli anni 2023-2024; ho rappresentato, pertanto, che per le convalide femminili la motivazione prevalente è la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura del bambino/a (74,7% per 2023 e 77,5 % per 2024) e l'assenza di servizi (il 45,2% nel 2023, il 47,5% nel 2024); invece, per le convalide maschili la motivazione principale di recesso è di carattere professionale, ovvero per passaggio ad altra azienda (72,2% nel 2023 e 66,6% nel 2024) mentre la cura dei figli è la motivazione solo nel 16,7% dei casi nel 2023 e del 21,1% nel 2024.

Infine, ho ricordato che come Sindacato abbiamo sostenuto, fin dalla costituzione di INL, l'importanza della creazione di questa Agenzia, autonoma dal contesto politico ed in grado di razionalizzare e rafforzare la tutela sul lavoro; che dal 2017, abbiamo svolto – unitariamente agli altri sindacati presenti nell'ente – una decina di manifestazioni e 3 scioperi nazionali partecipatissimi, chiedendo che INL potesse essere in grado di avere le risorse necessarie per lavorare, investendo sulle proprie professionalità.

Ho, così, rappresentato che INL è nata con la cosiddetta "clausola a costo zero", che rende l'ente dotato di autonomia contabile ma non finanziaria, non potendo spendere l'importo del suo florido bilancio (ottenuto, peraltro, grazie allo svolgimento dei compiti istituzionali) a favore del personale, precisando che la tutela del lavoro femminile mostra in maniera chiara quanto sia necessaria una agenzia a tutela del lavoro in grado di poter investire su se stessa.

E invero, la narrazione di una lavoratrice discriminata, mobbizzata, molestata e/o costretta a dimettersi è una narrazione fragile, frammentata, non lucida e non dotata di consapevolezza, nemmeno laddove le denunciati abbiano un buon grado culturale; per poter far emergere profili di tutela; pertanto, INL necessita di investimenti professionali ad hoc, in primis di corsi di formazione specialistici,

ma anche di maggiore personale, considerando che, nonostante le nuove assunzioni – particolarmente negli uffici del Nord Italia (ma anche in tutto il territorio nazionale) – l'ente è in forte carenza di organico rispetto ai propri compiti istituzionali; ho rammentato, poi, che l'attività ispettiva INL fa emergere un quadro di lavoro irregolare/ insicuro in media superiore al 60%, rendendo così agevole comprendere che la tutela del lavoro femminile – nei suoi aspetti di dequalificazione, molestia, discriminazione – rischia, allo stato attuale, di essere trattata come argomento residuale, nonostante la materia sia, a tutti gli effetti, facente parte della salute e sicurezza sul lavoro.

Infine, ho fatto presente che tutelare il lavoro delle donne non significa solo verificare contratti, normativa e aspetti previdenziali, ma soprattutto poter capire come la società italiana distribuisca tempo, reddito e potere; in questo senso le attività ed i risultati di INL possono essere uno dei punti di riferimento per strategie di gender mainstreaming e, anche, di orientamento politico in tema.

Nel terminare il mio intervento ho ricordato e dedicato lo stesso alla figura di Angela Maria Guidi Cingolani, Ispettrice del Lavoro e Madre Costituente auspicando che l'art. 1 della nostra Costituzione possa diventare effettivo, rendendo la nostra Repubblica democratica fondata sul lavoro regolare, sicuro, dignitoso, libero da discriminazioni e molestie, tutelato dagli organi competenti. ■

[*] Ispettrice del Lavoro e Coordinatrice FP CGIL Toscana all'interno di INL Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autrice e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.



Ageismo e lavoro: una doppia fragilità per gli anziani

di Yuleisy Cruz Lezcano [*]



L'invecchiamento della popolazione rappresenta una delle trasformazioni più profonde delle società contemporanee e pone interrogativi che non sono soltanto demografici o economici, ma anche culturali e morali. La ricerca accademica internazionale mostra come, parallelamente all'allungamento della vita media grazie ai progressi della medicina, si sia diffuso un fenomeno spesso invisibile ma pervasivo: l'ageismo, ovvero l'insieme di stereotipi, pregiudizi e discriminazioni basati sull'età. Secondo il *Global Report on Ageism* dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, una persona su due nel mondo manifesta atteggiamenti ageisti, spesso inconsapevoli, contribuendo a costruire un contesto sociale in cui l'anziano viene percepito come fragile, improduttivo o addirittura un peso. Eppure, come sottolineano numerosi studi sociologici, l'atteggiamento della società nei confronti dell'anziano è sempre stato determinante nel definirne il ruolo. In alcune epoche e contesti culturali la vecchiaia è stata associata alla saggezza; in altri, soprattutto nelle società attraversate da rapidi cambiamenti economici e tecnologici, il valore sociale degli anziani tende a ridursi. Oggi, nelle società occidentali avanzate, si osserva una contraddizione evidente: mentre cresce il numero degli anziani, diminuisce spesso il loro riconoscimento sociale. Il risultato è una marginalizzazione che si manifesta tanto nelle relazioni familiari quanto nei sistemi economici e nelle politiche pubbliche.

La letteratura scientifica evidenzia che l'ageismo non è solo una questione culturale, ma ha effetti concreti sulla salute e sulla qualità della vita. Studi pubblicati su riviste come *The Lancet Healthy Longevity* dimostrano che gli stereotipi negativi interiorizzati possono accelerare il declino cognitivo, aumentare il rischio di depressione e ridurre l'aspettativa di vita. A questo si aggiunge una "normalizzazione" della malattia nella vecchiaia: disturbi mentali, patologie neurodegenerative o condizioni croniche

vengono spesso considerati inevitabili, ritardando diagnosi e cure adeguate.

Questa dimensione si intreccia con un altro fenomeno cruciale: l'innalzamento dell'età pensionabile. In Italia le riforme previdenziali hanno progressivamente spostato in avanti l'uscita dal lavoro, con l'obiettivo di garantire la sostenibilità dei sistemi pensionistici. Tuttavia, la ricerca economica e sociale evidenzia come queste politiche, se applicate in modo uniforme, rischiano di ignorare le profonde di-



I dati INAIL: il "Peso" dell'Età

Secondo le rilevazioni statistiche dell'INAIL (Open Data), si osserva una tendenza demografica chiara: l'innalzamento dell'età pensionabile e il calo demografico hanno portato a una presenza sempre maggiore di lavoratori "over 50".

• Incidenza degli infortuni

Sebbene i lavoratori giovani (18-24 anni) abbiano spesso una frequenza di infortuni più elevata (dovuta a inesperienza), i lavoratori anziani presentano indici di gravità molto più alti.

• Esiti Mortali

I dati INAIL mostrano costantemente che la fascia d'età 55-64 anni è quella che registra, in proporzione, il maggior numero di infortuni con esito mortale. Ad esempio, nel 2023, circa un terzo dei decessi sul lavoro ha riguardato lavoratori in questa fascia d'età.

Tavola riassuntiva: Correlazione Età e Rischio (Dati Medi INAIL)

Fascia d'età	Frequenza infortuni	Gravità / Indennizzo medio	Rischio di fatalità
18-34	Alta (iper-attività / inesperienza)	Bassa	Minore
35-54	Media	Media	Media
55+	Moderata	Alta	Massimo

suguglianze tra i lavoratori. Chi ha svolto lavori usuranti o pericolosi arriva alla soglia della pensione in condizioni fisiche molto diverse rispetto a chi ha avuto occupazioni meno gravose, ma la coperta nell'elenco dei lavori usuranti è davvero corta. L'assenza di distinzioni adeguate può trasformare una misura economica in un fattore di rischio per la salute e la sicurezza.

Parallelamente, numerosi studi europei, tra cui quelli dell'OCSE e della Commissione Europea, segnalano una progressiva riduzione del potere d'acquisto delle pensioni, soprattutto per le fasce più basse. In Italia, una quota significativa di pensionati percepisce redditi inferiori ai mille euro mensili, insufficienti a sostenere il costo della vita, in particolare in presenza di spese sanitarie o assistenziali. Questo fenomeno contribuisce a una crescente vulnerabilità economica della popolazione anziana, con effetti diretti sulla qualità della vita e sull'accesso ai servizi.

In questo contesto si inserisce una realtà spesso poco visibile ma ampiamente documentata da ricerche sul lavoro informale: molti anziani, pur essendo formalmente in pensione, continuano a lavorare, spesso in condizioni irregolari. Secondo studi sul sommerso in Europa meridionale, la combinazione di pensioni basse e aumento dei costi della vita spinge una parte della popolazione anziana a cercare integrazioni di reddito attraverso lavori non dichiarati. Si tratta di un fenomeno che espone a rischi elevati, sia dal punto di vista della sicurezza sia da quello della tutela dei diritti, e che riflette una contraddizione strutturale: da un lato si prolunga la vita lavorativa, dall'altro non si garantiscono condizioni economiche sufficienti per una vecchiaia dignitosa.

Le cronache degli ultimi anni mostrano anche un aumento degli incidenti sul lavoro che coinvolgono lavoratori anziani, un dato coerente con quanto evidenziato dalla letteratura sulla sicurezza occupazionale: con l'età diminuiscono alcune capacità fisiche e sensoriali, aumentando la probabilità di infortuni in attività ad alto rischio. Questo non significa che gli anziani non possano lavorare, ma che le condizioni e i contesti devono essere adeguati alle loro caratteristiche, evitando approcci uniformi e indifferenziati. A tutto ciò si aggiunge la dimensione sociale e affettiva. In molte realtà contemporanee, l'anziano vive una progressiva riduzione delle reti familiari e comunitarie. La trasformazione delle strutture familiari, la mobilità geografica e i cambiamenti nei modelli di convivenza contribuiscono a un aumento della solitudine. Le ricerche sull'esclusione sociale mostrano che l'isolamento non è solo una condizione emotiva, ma un fattore che incide direttamente sulla salute, aumentando il rischio di malattie croniche e mortalità precoce. In alcuni casi, la mancanza di risorse economiche adeguate costringe gli anziani a vivere in strutture residenziali che, soprattutto quando sottofinanziate, possono risultare inadeguate sia sul piano umano che sanitario, alimentando un senso di abbandono.

Eppure, accanto a queste criticità, esiste un'altra possibile lettura dell'invecchiamento. La stessa ricerca internazionale sottolinea come gli anziani rappresentino una risorsa fondamentale per la società: contribuiscono all'economia attraverso il lavoro, il volontariato e il sostegno alle famiglie, trasmettono competenze e memoria collettiva, svolgono un ruolo chiave nella coesione sociale. Il problema non è l'invecchiamento in sé, ma il modo in cui la società lo interpreta e lo gestisce.

La crescente presenza di lavoratori anziani tra le vittime degli incidenti sul lavoro. I dati della cronaca nazionale e degli osservatori indipendenti raccontano una realtà che raramente entra nel dibattito pubblico con la dovuta profondità. Secondo l'Osservatorio indipendente di Bologna sui morti sul lavoro, nel 2025 in Italia sono morti 323 lavoratori con più di 60 anni, pari a circa un terzo di tutte le vittime. Di questi, 159 avevano tra i 61 e i 69 anni e ben 164 avevano più di 70 anni, un dato che evidenzia come il lavoro in età avanzata non sia un'eccezione ma una condizione sempre più diffusa. Nello stesso anno il totale complessivo dei morti sul lavoro ha superato le mille unità, confermando una tendenza strutturale e non episodica. Il fenomeno assume contorni ancora più concreti quando si osserva la dimensione territoriale. Secondo le analisi degli osservatori regionali, la regione Lombardia e Veneto si collocano stabilmente tra le più colpite a livello nazionale. Anche qui, come nel resto del Paese, le fasce più esposte sono proprio quelle più anziane, con un'incidenza crescente tra gli over 60 e soprattutto tra gli ultrasessantacinquenni. Dietro questi numeri ci sono storie concrete che la cronaca restituisce con crudezza. Uomini come Giuseppe Lisioli, 80 anni, morto dopo una caduta mentre lavorava; Giovanni Cosci, 79 anni, tecnico ospedaliero in pensione ancora attivo; o Salvatore Tegas, deceduto a 72 anni durante un'attività lavorativa. Vicende diverse, ma unite da un elemento comune: la necessità, più che la scelta, di continuare a lavorare in età avanzata. Sono storie che si ripetono, dove agricoltori, autotrasportatori, operai e lavoratori dell'edilizia

continuano a essere impiegati in attività ad alto rischio anche oltre i 65 o 70 anni.

La letteratura internazionale aiuta a interpretare questo fenomeno: da un lato l'allungamento dell'età pensionabile, dall'altro la riduzione del potere d'acquisto delle pensioni e l'aumento del costo della vita spingono una parte crescente di anziani a rientrare nel mercato del lavoro, spesso in condizioni informali o irregolari. In questi contesti, la sicurezza è più fragile, i controlli più deboli e il rischio di incidenti aumenta. Non è un caso che gli studi sulla sicurezza occupazionale mostrino come l'età avanzata sia associata a una maggiore probabilità di infortuni gravi o mortali, a causa di fattori fisiologici come il rallentamento dei riflessi, la riduzione della forza fisica e il peggioramento delle capacità sensoriali.

L'ageismo, in questo scenario, gioca un ruolo sottile ma decisivo. Se da un lato gli anziani vengono spesso considerati "non più produttivi" e marginalizzati, dall'altro sono contemporaneamente spinti a rimanere attivi economicamente senza adeguate tutele. Si evince così una contraddizione profonda: la società svaluta l'anziano sul piano simbolico, ma ne sfrutta la disponibilità sul piano economico. ■

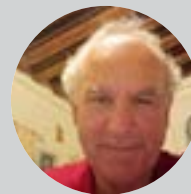
Poetessa e scrittrice, è nata a Cuba e residente nel bolognese, coniuga la formazione scientifica (Biologia e Scienze Infermieristiche) con un'intensa attività letteraria e civile. Autrice di 18 libri, tra cui "Di un'altra voce sarà la paura" (candidato allo Strega 2024), esplora temi di migrazione e identità. Attivista contro la violenza di genere e per la sicurezza sul lavoro, collabora con numerose testate culturali e coordina progetti educativi su empatia e consapevolezza emotiva.



Infortuni sul lavoro: eventi emblematici in Puglia

18 anni fa, a Molfetta, la strage della Truck Center (5 morti e 1 ferito)
e l'incredibile vicenda di Paola Clemente

di Mario Saverio Di Martiis [*]



Era lunedì 3 marzo dell'anno 2008, nel pomeriggio verso le ore sedici, a Molfetta si verificò un orribile infortunio sul lavoro che provocò cinque morti e un ferito. Un evento atroce. Le cinque persone furono uccise intossicate dalle esalazioni di acido solfidrico, o idrogeno solforato.

La ditta Truck Center Sas provvedeva al lavaggio, bonifica e pulizia dei mezzi pesanti, camion, e container. La ditta era ubicata nella zona industriale di Molfetta, parallela alla strada statale numero 16, ove opera tuttora.

Le cinque vittime furono: Vincenzo Altomare, che aveva sessantaquattro anni, socio accomandatario della Truck Center Sas, i dipendenti della medesima impresa, Luigi Farinola di trentasette anni, Guglielmo Mangano di quarantaquattro, Michele Tasca di diciannove anni, deceduto in ospedale subito dopo l'infortunio e Biagio Sciancalepore, di ventiquattro anni, dipendente di una ditta di autotrasporti cliente della Truck Center. Unico superstite il dipendente della Truck Center, Cosimo Ventrella di cinquantasette anni.

Quel pomeriggio era previsto il lavaggio di una ferro cisterna, ovvero un serbatoio trasportabile sia con il treno che con il camion. Cosimo Ventrella era nella cabina del TIR che aveva trasportato la ferro cisterna, altri tre colleghi, dopo aver lasciato aperti i portelloni, dovevano provvedere alla pulizia integrale delle pareti interne della cisterna. Insospettito dall'improvviso silenzio, Cosimo Ventrella, salì al boccaporto della cisterna e comprese quanto successo. Non scese a sua volta, ma lanciò una corda. Sopraggiunse il titolare della società, il quale – nonostante gli avvisi di Cosimo Ventrella – volle calarsi nella cisterna rimanendo anch'esso vittima dell'acido solfidrico.

La cisterna della morte era arrivata qualche giorno prima guidata da un dipendente dell'impresa La Cinque Biotrans Snc di Bari. Gli accertamenti successivi all'incredibile infortunio collettivo, hanno consentito di accertare che la cisterna era stata conferita senza alcuna informazione in merito alla pericolosità delle merci in precedenza trasportate. Si trattava della prima di sette carri cisterna per il trasporto ferroviario di zolfo allo stato fuso. Lo zolfo in questione era stato prodotto dall'ENI e ceduto alla società Nuova Solmine SpA di Scarlino in provincia di Grosseto.

Le sette cisterne, collocate in vagoni ferroviari, erano state affidate alla impresa Biotrans Snc per effettuare il lavaggio, pulitura e sostituzione della flangia di attacco. La movimentazione lungo la rete ferroviaria era affidata alla società delle Ferrovie dello Stato SpA, denominata F.S. Logistica-B.U. Cargo Chemical, proprietaria del carro cisterna. Quest'ultima, d'intesa con Nuova Solmine SpA di Scarlino, aveva affidato il lavoro di bonifica a La Cinque Biotrans Snc di Bari. L'impresa affidataria, La Cinque Biotrans Snc, sub appaltò il lavoro alla Truck Center Sas, presso la sede della quale è avvenuto l'infortunio.

La tragica vicenda avvenne secondo lo schema, purtroppo consolidato, dell'accesso errato agli spazi confinati soggetti a inquinamento, con l'attivazione della tragica e impropria catena di aiuto tra gli addetti e il conseguente aumento esponenziale delle vittime. Emerse da subito che la ditta Truck Center non era attrezzata per l'intervento previsto e che l'amministratore della ditta La Cinque Biotrans Snc aveva personalmente verificato le capacità tecniche e organizzative della impresa alla quale aveva affidato, in sub appalto, la realizzazione dell'opera di lavaggio della cisterna.

Una vicenda giudiziaria faticosa e complessa

La vicenda, ripetutamente esaminata dalla Autorità giudiziaria, è stata parzialmente conclusa dalla Corte di Cassazione, terza sezione penale, il ventisei maggio del 2022, con l'interessante sentenza numero 20559.

Nel 2017 la Corte di Appello di Bari scagionò tutti gli imputati dall'accusa di omicidio plurimo colposo. Il ricorso alla Corte di Cassazione

determinò la ripetizione del processo di appello. Nell'anno 2009 il tribunale di Trani condannò tutti gli imputati. Seguì nel 2017 il ribaltamento della sentenza in appello con l'assoluzione per tutti gli imputati. Nel 2019 intervenne la Cassazione che annullò le assoluzioni e ordinò di rifare il processo di appello.

Dopo il secondo processo presso la Corte di Appello di Bari, intervenne nuovamente la Cassazione nel 2022, con la conferma della condanna a carico del legale rappresentante della ditta La Cinque Biotrans e della stessa società per la responsabilità amministrativa. La Corte di Cassazione ha confermato le responsabilità derivanti dall'affidamento del sub appalto alla Truck Center, risultata priva dei requisiti necessari per operare in sicurezza, rispetto alla specifica situazione. Sino a oggi sulla vicenda gli interventi della Autorità giudiziaria, nei vari gradi, sono stati già sette.

La successione delle sette sentenze

La prima sentenza emessa a Trani risale al 6 ottobre 2009. L'accusa era di concorso in omicidio colposo plurimo e lesioni colpose gravi con violazione delle norme di prevenzione infortuni, articoli 589 e 590 del codice penale. Condanna a carico dei responsabili della società delle Ferrovie dello Stato Fs Logistica-B.U. Cargo Chemical SpA. Per la responsabilità amministrativa delle imprese, prevista dal decreto legislativo numero 231 del 2001, tre condanne, per la società Fs Logistica-B.U. Cargo Chemical SpA, La Cinque Bio Trans e Truck Center.

Sempre presso il tribunale di Trani, fu avviato un secondo processo, a carico dell'ENI SpA quale produttore dello zolfo responsabile dei decessi, concluso il cinque dicembre del 2011 con l'assoluzione di tutti gli imputati, perché il fatto non sussiste.

Seguì, sempre presso il tribunale di Trani, il terzo processo finito con la sentenza di condanna del giorno 11 luglio 2014, a carico della società Nuova Selmine SpA, che nel proprio stabilimento di Scarlino in provincia di Grossetto, aveva utilizzato lo zolfo e inviato le cisterne per la pulitura, senza aver provveduto alla pulizia dei residui dello zolfo.

Il successivo processo in corte d'Appello a Bari che si concluse il 19 luglio 2017, con la sentenza di assoluzione e proscioglimento per sopraggiunta prescrizione.

Seguì il ricorso in Cassazione promosso dalla Procura della corte di Appello di Bari.

Nel 2019 la corte di Cassazione annullò le assoluzioni e dispose la ripetizione del processo



dinanzi a una diversa sezione della corte di Appello di Bari a causa di vizi nelle motivazioni.

Nel 2020, il 21 dicembre, la corte di Appello di Bari, condannò il legale responsabile della società La Cinque Biotrans Snc a quattro anni di reclusione con il diniego delle circostanze attenuanti, per il reato di omicidio colposo plurimo commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. Chiamate in causa ai fini civili le società La Cinque Biotrans Snc e la Nuova Solmine SpA.

I condannati ricorsero a loro volta alla corte di Cassazione che in data 26 maggio del 2022 ha emesso la propria ordinanza di conferma della condanna per l'amministratore e la società La Cinque Biotrans Snc. Per le responsabilità della società Nuova Solmine spa, è stata disposta la ripetizione del processo dinanzi alla corte di Appello di Bari. L'Autorità giudiziaria ha preso in esame tutti i soggetti coinvolti, dal produttore dello zolfo, all'utilizzatore, al trasportatore e alla impresa alla quale era stata affidata la pulizia delle cisterne.

Una vicenda complessa che ha coinvolto grandi imprese come l'ENI, le Ferrovie dello Stato e il gruppo chimico Nuova Solmine SpA, unitamente alle micro realtà locali come La Cinque Biotrans Sas di Bari e la stessa Truck Center Sas di Molfetta. Sono stati necessari quattordici anni, dal 2008 al 2022, per pervenire all'accertamento delle responsabilità. Nell'apprezzare i sicuri e prolungati sforzi per l'accertamento dei fatti, è inevitabile chiedersi, quale effetto, tutto ciò, determina per le cinque ingiuste vittime e i loro famigliari.

Paola Clemente non è stata uccisa dalla mancanza di prevenzione e sicurezza sul lavoro il 13 luglio del 2015. Ricorso in Cassazione?

È questo l'esito delle decisioni della Autorità giudiziaria. Presso il tribunale di Trani, con la sentenza pronunciata nel mese di aprile del 2023,

l'imprenditore, accusato di omicidio colposo per la morte di Paola Clemente, era stato assolto.

Il giudizio dinanzi alla corte di Appello di Bari, promosso dalla procura di Trani e dai famigliari di Paola Clemente, ha confermato, a febbraio del 2026, l'assoluzione.

Una vicenda che sarà necessario approfondire e comprendere meglio con l'esame delle due sentenze. A oggi, non si hanno notizie circa l'eventuale ricorso in Cassazione. Evidentemente sia la Procura presso la corte di Appello di Bari e così pure i legali dei famigliari di Paola Clemente attendono di conoscere le motivazioni della sentenza di appello, per l'eventuale presentazione di un ricorso dinanzi alla corte di Cassazione.

Nei due primi gradi di giudizio non è stato riconosciuto il nesso di casualità tra il decesso di Paola Clemente, provocato da un infarto, e le condizioni di lavoro, peraltro ritenute inadeguate rispetto alle previste e obbligatorie misure di prevenzione e sicurezza. In sostanza la mancata visita medica propedeutica all'assunzione e le inadeguate misure di soccorso, non hanno inciso direttamente sull'origine e l'esito del fatale infarto che ha provocato la morte di Paola Clemente. È anche prevedibile che molto si discuterà sulla autopsia, avvenuta a distanza di alcune settimane dal decesso. Pare utile ricordare chi era Paola Clemente, il contesto sociale e economico di provenienza, l'emozione e l'effetto che provocò in Puglia e nell'intero paese e la legge che scaturì dalla dolorosa vicenda.

La storia di Paola, bracciante di 49 anni, commosse la Puglia e l'Italia

Paola Clemente era sposata con Stefano Arcuri, aveva tre figli e viveva a San Giorgio Jonico, in provincia di Taranto, a circa quindici chilometri dal capoluogo. Era una bracciante agricola e svolgeva la sua attività nei campi pugliesi da oltre vent'anni.

Nell'estate del 2015, ogni giorno, partiva dal suo paese e raggiungeva Andria a circa centosessanta chilometri di distanza. Partiva di notte, nel periodo estivo mediamente verso le tre, a bordo di una corriera, con altre lavoratrici e lavoratori, per raggiungere il sito di lavoro.

Nel mese di luglio era impegnata nel lavoro di acinellatura, che consiste nella rimozione dal grappolo dei chicchi di uva malfatti, per consentire lo sviluppo di un grappolo sano ed esteticamente accattivante. Un lavoro di circa dieci ore giornaliere con temperature spesso superiori ai quaranta gradi. Poi il ritorno a casa, altre due ore per i centosessanta chilometri del



rientro. Il lavoro iniziava molto presto, tra le cinque e le sei, per attenuare gli effetti del caldo torrido. Mediamente il lavoro si protraeva sino alle ore quindici e trenta o alle sedici.

Paola Clemente era stata regolarmente assunta da un'agenzia di somministrazione e riceveva la retribuzione con la busta paga. Secondo le testimonianze una parvenza di legalità a copertura di un'antica e inesorabile azione di caporalato. La retribuzione effettiva che restava in possesso delle lavoratrici non superava ventisette euro per ogni giornata di lavoro, contro le nove ore medie prestate, oltre alle quattro ore di tempo per il viaggio. Ambigua anche la soluzione contrattuale tra l'agenzia di somministrazione e le imprese agricole utilizzatrici, con gli oneri e gli adempimenti per la salute e la sicurezza a carico degli utilizzatori, senza alcuna specifica.

Paola Clemente svolgeva l'attività di bracciante agricola avventizia da oltre venticinque anni, non aveva avuto altre opportunità nell'ambito del territorio ove risiedeva.

Lunedì 13 luglio 2015, un inizio settimana come tanti altri. La levataccia, l'accesso alla corriera per raggiungere Andria. Durante il viaggio, Paola Clemente, lamenta malessere, ma non si può fermare l'autobus, si rischia di arrivare in ritardo. Alle cinque si è già al vigneto di Andria in contrada Zagaria. Paola Clemente è stanca, fatica per la rimozione dei chicchi non sani, lavora dalle 5.30 alle 7.30, poi attenua il lavoro e chiede di essere accompagnata in ospedale. È invitata a sedersi sotto un albero. Il caldo è già intenso, paiono già superati i trenta gradi. Sotto la pietosa pianta, la stanchezza, lo stress e l'elevata temperatura, a quarantanove anni, stroncano la vita della sfortunata bracciante. Il personale del soccorso sanitario non può che constatarne il decesso.

L'evento, ampiamente trattato dai media, provocò tanta emozione e l'avvio di un percorso legislativo per il contrasto del caporalato e la riduzione in schiavitù. ■

[*] Già ispettore INAIL - Cultore della materia.

Cannavinelle: la più grande strage sul lavoro nel dopoguerra italiano

di Antonella Delle Donne [*]



Il 25 marzo 1952 è una data impressa nella memoria di Mignano Monte Lungo e dell'Italia intera. Si scrive, infatti, una delle pagine più drammatiche della storia italiana nell'ambito della sicurezza sul lavoro. Quarantadue gli operai morti dentro una galleria in costruzione sotto il Monte Cesima mentre si lavorava per l'ampliamento di un tunnel per la realizzazione di un'opera idroelettrica della Società Meridionale Elettricità.

In quegli anni il Paese era ancora impegnato nella ricostruzione del dopoguerra e le grandi opere erano considerate acceleratore per la modernizzazione.

A Cannavinelle (Caserta) era prevista questa grande infrastruttura con un cantiere che impegnava decine di operai provenienti da diversi Comuni del Sud Italia. Alle 11.16 una forte esplosione durante le operazioni di brillamento faceva crollare parte della galleria che diventava una trappola da cui non si poteva più uscire. Il boato di 60 kg di antonite era avvertito a chilometri di distanza e i soccorritori subito arrivavano trovandosi dinanzi a una scena devastante. Quarantadue i morti: il più vecchio di quarantotto anni e il più giovane di ventuno. Un numero impressionante di vittime per un singolo incidente sul lavoro.

Diverse le ricostruzioni ipotizzate sull'accaduto. Alcuni parlavano di errori durante la

procedura di innesco, altri ancora di mancata evacuazione completa della galleria, di insufficiente controllo dei materiali esplosivi, di carenze organizzative e di supervisione.

La tragedia colpiva duramente il territorio e l'intero Paese riaccendendo il dibattito su uno dei temi cruciali del diritto del lavoro ovvero la sicurezza. Sindacati, stampa e parlamentari denunciavano la precarietà delle condizioni lavorative e la necessità di una nuova legislazione sulla materia più severa e adatta a tutelare le esigenze concrete dei lavoratori.

Negli anni Cinquanta, infatti, non esisteva un corpus organico in materia di sicurezza sul lavoro. Bisognerà attendere il 1970 e la legge n. 300 del 20 maggio (Statuto dei lavo-



ratori) per il riconoscimento dei primi diritti collettivi.

Successivamente, il D.Lgs 19 settembre 1994, n. 626, entrato in vigore il 24 novembre 1994, di recepimento della direttiva 89/391/CEE introduceva concetti fondamentali in tema di sicurezza sul lavoro e tutela del lavoratore come la valutazione dei rischi (risk assesment) e l'obbligo per il datore di adozione di misure preventive e protettive proprio per ridurre al minimo la possibilità di incidenti e infortuni.

Solo con il D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 l'ordinamento si dota di una disciplina organica in materia di sicurezza sul lavoro attraverso un testo unico che coordina e riordina la disciplina esistente garantendo al lavoratore uniformità di tutela sull'intero territorio nazionale.

L'importanza dell'esistenza di una normativa chiara e univoca in tale ambito è rappresentata proprio dal caso di Cannavinelle, emblematico dei pericoli che può creare un vuoto legislativo in un'epoca in cui la sicurezza sul lavoro non era ancora percepita come una priorità.

Bisogna, però, sottolineare come la sicurezza sul lavoro non è solo un insieme di norme, una questione solo giuridica, ma culturale. Essa richiede, infatti, formazione continua, trasparenza dei rischi, responsabilità condivisa tra imprese, lavoratori e istituzioni, tecnologie che supportano la prevenzione.

Cannavinelle, infatti, purtroppo, non costituisce un episodio isolato nella storia italiana.

Le morti sul lavoro, definite come “morti bianche” per l'assenza apparente di un colpevole, costituiscono un problema ancora attuale nel nostro Paese. “Tragedie silenziose”, come le definisce la stampa, che spezzano vite, famiglie e logorano intere comunità.

Secondo i dati forniti dall'Inail nel 2023 si sono registrate 1.041 denunce di morti sul lavoro, pari a quasi tre vittime al giorno. Sebbene si registra un lieve calo rispetto all'anno precedente (-4,5%), il numero resta comunque elevato e indice di un problema strutturale dovuto a frammentazioni di responsabilità, insufficienza di controlli ispettivi, uso improprio o assenza di dispositivi di sicurezza, mancata formazione, pressioni produttive.

Tali dati dimostrano come la cultura della prevenzione è ancora da consolidare. La tragedia di Cannavinelle del 1952 con la morte di quarantadue operai funge da monito per l'importanza della sicurezza sul lavoro ricordandoci come la prevenzione non deve darsi mai per acquisita una volta per tutte, ma va vigilata e monitorata rappresentando un impegno collettivo e una responsabilità solidale. ■

[*] 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: l'esempio dell'INPS e il ruolo della contrattazione

di Giuseppe Lombardo [*]



Nel dibattito pubblico italiano l'Intelligenza Artificiale oscilla spesso tra due estremi: promessa o minaccia. L'esperienza dell'INPS dimostra come il discorso collettivo in realtà banalizzi un confronto assai complesso, dove le potenzialità della tecnologia sono chiamate a convivere con i limiti strutturali generati dalla stessa, con le responsabilità che investono direttamente chi amministra diritti sociali.

Sappiamo che già da qualche tempo l'INPS ha investito sull'IA (Lavoro@Confronto n. 66 - articolo "IA: se l'INPS è un banco di prova"). Lo ha fatto per automatizzare processi interni, per migliorare la gestione delle comunicazioni, per offrire assistenza digitale agli utenti e supportare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche attraverso piattaforme come il Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa.

In tutti questi ambiti l'algoritmo ha tradotto l'impegno dell'Ente in rapidità, riduzione degli errori manuali, maggiore capacità di analisi su grandi masse di dati. Non è poco per un'istituzione che gestisce milioni di posizioni contributive e prestazioni. L'efficienza, oltre a essere un principio cardine della PA, è una condizione di equità.

Eppure, l'IA non è mai neutra. I dati su cui si fonda riflettono assetti sociali esistenti, con le loro asimmetrie territoriali, occupazionali, di genere. Che non possono essere ignorate o negate: semplicemente vanno affrontate.

Un sistema di matching che suggerisce opportunità di lavoro sulla base di profili e competenze può ottimizzare l'incontro tra domanda e offerta, ma rischia anche di cristallizzare percorsi professionali già segnati, replicando disuguaglianze anziché ridurle. L'algoritmo apprende dal passato: e se

il passato è diseguale, l'apprendimento può non essere proficuo.

C'è poi un nodo trasparenza. L'INPS ha adottato linee guida interne per disciplinare l'uso dell'IA e ribadire la centralità del controllo umano. È un passaggio necessario, ma non ancora risolutivo. La vera sfida per le Pubbliche Amministrazioni è rendere comprensibili le logiche decisionali tanto ai cittadini che ne subiscono gli effetti, quanto alle persone che realizzano i processi. In materia di welfare, ogni scelta incide su diritti, tempi di accesso, condizioni economiche. Se l'automazione accelera le procedure, ma rende più difficile contestare una decisione, l'efficienza rischia di trasformarsi in distanza. È un rischio che va scongiurato.

Chiaramente ignorare l'IA non può essere la soluzione. La Pubblica Amministrazione italiana sconta storicamente lentezze, frammentazioni, carenze di interoperabilità. In questo



scenario, strumenti capaci di analizzare grandi volumi di dati, individuare anomalie, prevedere fabbisogni o semplificare l'interazione con l'utenza rappresentano una leva concreta di modernizzazione. La tecnologia può liberare risorse umane da attività ripetitive e reindirizzarle verso compiti di valutazione e relazione, dove il giudizio resta insostituibile.

L'esperienza dell'INPS, in tal senso, non è un modello compiuto né una soluzione definitiva. È piuttosto una strada, un laboratorio: mostra che l'Intelligenza Artificiale può entrare nella macchina pubblica senza sostituirla; ma anche che la sua integrazione solleva interrogativi etici, giuridici e organizzativi che non si esauriscono in una direttiva, che è necessario discutere pubblicamente, in maniera aperta, trasparente e senza reticenze.

Usciamo dalla logica del tifo. Per la Pubblica Amministrazione il punto non è scegliere tra entusiasmo e diffidenza. È costruire una governance capace di tenere insieme innovazione e garanzie, velocità e diritto alla chiarezza, automazione e responsabilità politica. L'IA, in questo equilibrio fragile, non è il fine. È uno strumento che richiede istituzioni altrettanto solide per essere governato.

La domanda da porsi è allora chiara: può esistere un cambiamento del modello lavorativo che prescindia da chi è chiamato ad attuarlo?

Non siamo di fronte a una modernizzazione asettica, ma a un intervento che tocca l'equilibrio tra potere organizzativo dell'Amministrazione e diritti del lavoratore. Se un sistema algoritmico contribuisce a stabilire priorità o segnala anomalie, ciò può finire per influire sugli obiettivi individuali e sulle metriche di performance. Senza un confronto negoziale, il rischio è che si affermino criteri opachi, difficilmente contestabili, fondati su logiche che non sempre sono intellegibili.

C'è poi un tema di transizione professionale. L'IA promette di liberare tempo dalle attività di routine, ma chiede in cambio nuove competenze: capacità di interpretare output, di verificare la qualità dei dati, di esercitare un controllo critico sugli strumenti. Non è un passaggio scontato. Senza un diritto strutturato alla formazione e alla riqualificazione, l'innovazione può creare una frattura tra chi riesce ad adattarsi e chi resta indietro. Ecco perché la contrattazione collettiva è lo spazio in cui questa transizione può essere governata, non lasciata alla casualità.

Infine, tornando a INPS e cioè a un ente che gestisce diritti sociali, il lavoratore pubblico non è soltanto parte di un processo produttivo: è un presidio di garanzia. Se l'algoritmo entra nella catena decisionale, la sua presenza deve essere bilanciata da regole condivise, da limiti chiari, da una riaffermazione del controllo umano. Portare l'Intelligenza Artificiale nella contrattazione significa anche sottrarla all'idea di un destino inevitabile, ricondurla dentro un perimetro di responsabilità collettiva.

Non si tratta di ingabbiare l'innovazione. Si tratta di darle un fondamento democratico. Dove cambia il lavoro, cambia il rapporto tra amministrazione e dipendenti; e dove cambia quel rapporto, la negoziazione non è un ostacolo, ma uno strumento di equilibrio. In questa prospettiva, l'IA non è solo una questione di efficienza. È una questione di governo del cambiamento. ■

[*] 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.



Il “test del carrello” e i limiti del potere disciplinare

di Luigina Lillo [*]



La sentenza del Tribunale di Siena n. 1047/2025 si colloca in un contesto di crescente attenzione della giurisprudenza ai limiti dell'esercizio del potere disciplinare e alla tutela della dignità del lavoratore. Il caso esaminato riguarda il licenziamento per giusta causa di un cassiere sessantaduenne, accusato di non aver rilevato un ammanco durante un controllo simulato predisposto dall'azienda, noto come “test del carrello”.

Il giudice ha ritenuto illegittimo il licenziamento, rilevando come il test non fosse un semplice strumento di verifica, bensì un meccanismo costruito in modo tale da indurre il lavoratore in errore. Tale circostanza assume rilievo decisivo, poiché incide direttamente sulla configurabilità dell'inadempimento disciplinare. In presenza di una condotta datoriale artificiosa, infatti, viene meno il presupposto stesso della responsabilità del lavoratore.

La decisione si fonda, in primo luogo, sul richiamo ai principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto, sanciti dagli artt. 1175 e 1375 c.c. Tali principi, qualificati dalla dottrina come clausole generali, operano come criteri di valutazione del comportamento delle parti, impedendo che il datore di lavoro possa avvalersi in modo distorto dei propri poteri. In questa prospettiva, il potere disciplinare non può essere esercitato per finalità diverse da quelle per cui è riconosciuto, né può essere utilizzato per costruire artificialmente i presupposti del licenziamento.

Accanto a tali principi, assume rilievo l'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro l'obbligo di tutelare non solo l'integrità fisica, ma anche la personalità morale del lavoratore. La giurisprudenza ha progressivamente ampliato la portata di tale disposizione, riconoscendole

una funzione di clausola generale di protezione. Ne deriva che anche pratiche organizzative apparentemente neutre possono risultare illegittime qualora incidano negativamente sulla dignità del lavoratore o ne compromettano l'equilibrio psicologico.

Nel caso di specie, il Tribunale ha valorizzato il contesto operativo in cui il lavoratore si trovava ad agire. In particolare, è stata evidenziata la contraddittorietà delle istruzioni aziendali: da un lato, veniva richiesto un controllo accurato della merce; dall'altro, si imponeva una gestione rapida delle operazioni di cassa. Tale incoerenza organizzativa rendeva di fatto inesigibile la condotta richiesta, escludendo la possibilità di configurare un inadempimento disciplinarmente rilevante.

Il tema dell'inesigibilità della prestazione assume, dunque, un ruolo centrale nella motivazione della sentenza. Secondo un orientamento consolidato, non può essere imputato al lavoratore un comportamento omissivo quando la prestazione richiesta risulti eccessivamente gravosa, ambigua o non coerente con le mansioni assegnate. Nel caso in esame, la richiesta di controllare il contenuto di confezioni chiuse o di verificare la corrispondenza tra prodotti e codici in condizioni di forte pressione temporale appare eccedere i limiti della normale diligenza.



La pronuncia affronta inoltre il tema dei controlli aziendali, ribadendo che essi devono essere esercitati nel rispetto della dignità del lavoratore e dei principi di proporzionalità e trasparenza. Il cosiddetto “test del carrello”, così come realizzato, è stato ritenuto incompatibile con tali principi, in quanto finalizzato non a verificare una condotta spontanea, ma a provocare un errore.

Sotto questo profilo, la sentenza si inserisce nel più ampio dibattito sui controlli difensivi e sui limiti del potere organizzativo del datore di lavoro.

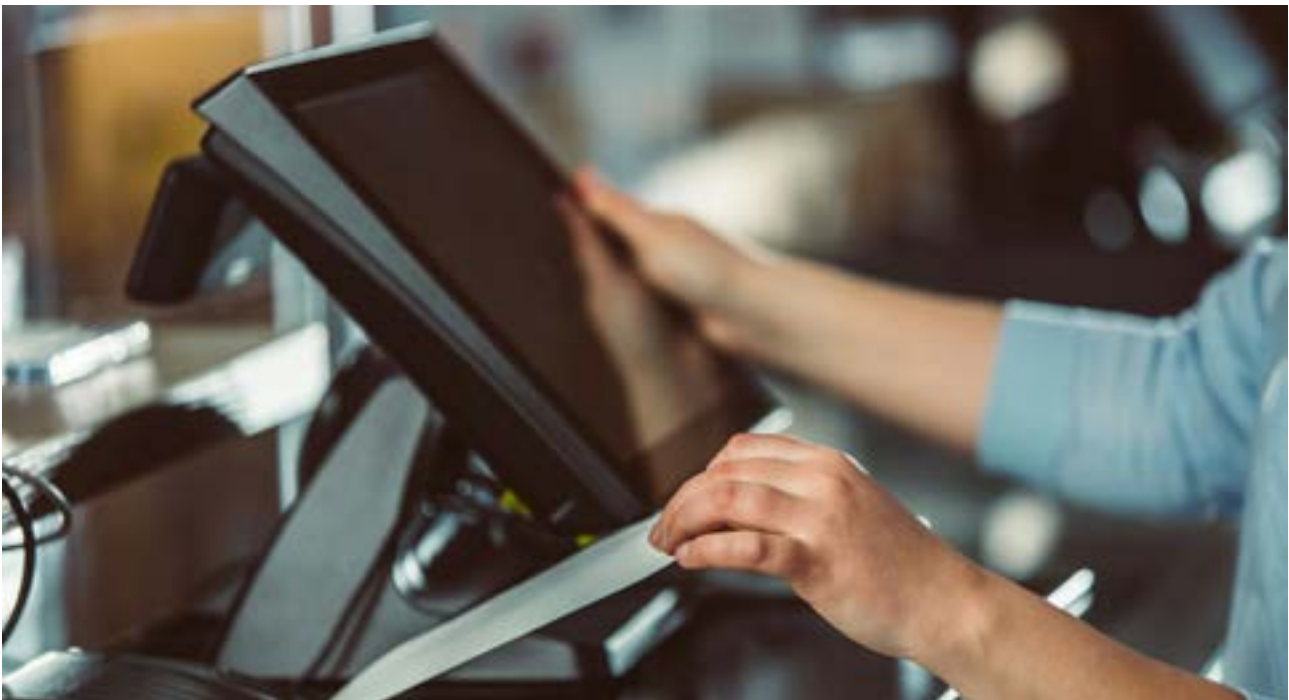
Se è vero che l'impresa ha diritto a tutelare il proprio patrimonio, è altrettanto vero che tale esigenza non può tradursi in pratiche invasive o manipolative.

Un ulteriore elemento di rilievo è rappresentato dal riconoscimento della discriminazione per età. Il lavoratore, prossimo alla pensione, risultava essere stato sottoposto a controlli più frequenti rispetto ad altri dipendenti. Il Tribunale ha ritenuto che tale circostanza, unitamente al contesto aziendale caratterizzato da politiche di

La sentenza evidenzia come la discriminazione possa manifestarsi anche in forme indirette, attraverso pratiche organizzative apparentemente neutrali ma idonee a produrre effetti svantaggiosi per determinate categorie di lavoratori. In questo senso, essa contribuisce a rafforzare l'effettività della tutela antidiscriminatoria, adattandola alle dinamiche del mercato del lavoro contemporaneo.

Quanto alle conseguenze, il Tribunale ha dichiarato nullo il licenziamento, disponendo la reintegrazione del lavoratore e il risarcimento del danno. La qualificazione in termini di nullità, anziché di mera illegittimità, appare particolarmente significativa, in quanto comporta l'applicazione della tutela reintegratoria piena.

In conclusione, la sentenza del Tribunale di Siena rappresenta un importante punto di riferimento nella definizione dei limiti del potere disciplinare e dei controlli aziendali. Essa ribadisce che il datore di lavoro non può utilizzare strumenti organizzativi in modo strumentale o manipolativo, né può adottare pratiche che, anche indirettamente, si traducano in forme



ricambio generazionale, fosse idonea a integrare un quadro indiziario sufficiente ai fini dell'applicazione della disciplina antidiscriminatoria.

In base al d.lgs. n. 216/2003, infatti, il lavoratore non è tenuto a fornire una prova piena della discriminazione, essendo sufficiente allegare elementi idonei a farne presumere l'esistenza. Spetta quindi al datore di lavoro dimostrare che il comportamento contestato sia giustificato da ragioni oggettive e non discriminatorie. Nel caso in esame, tale prova non è stata ritenuta raggiunta.

di discriminazione. Allo stesso tempo, la decisione sollecita una riflessione più ampia sul ruolo delle clausole generali nel diritto del lavoro, confermando la loro funzione di garanzia rispetto a possibili abusi. ■

[*] Funzionario ispettivo presso l'Ispettorato di Area Metropolitana di Roma. Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.

Cooperazione e lavoro

Pubblicato il Volume N. 12 della Collana Massimo D'Antona

di Claudio Palmisciano [*]



Il 21 marzo 2026 rimarrà impresso nella storia della nostra Fondazione non solo come il giorno in cui abbiamo celebrato, nella prestigiosa cornice del Grand Hotel Salerno, l'Assemblea Nazionale dei soci dell'Ente, ma soprattutto come il momento di una profonda e condivisa emozione umana e scientifica. A conclusione dei lavori dell'Assemblea, è stato infatti presentato il Volume n. 12 della Collana "Massimo D'Antona – Lavoro e Diritti", dal titolo **"COOPERAZIONE E LAVORO - PROFILI SOCIETARI E LAVORISTICI"**.

Questo volume non è soltanto un'analisi tecnica e puntuale della normativa sulle società cooperative; è il frutto di un lungo cammino, un progetto che affonda le sue radici nell'impegno di due soci storici della nostra Fondazione: i coniugi **Erminia Diana e Luigi Oppedisano**.

Un'opera nata dal cuore e dal dolore. La gestazione di questo libro ha avuto inizio nel 2022. Erminia e Luigi, uniti nella vita e nella passione professionale, avevano concepito l'opera come una sintesi dell'esperienza maturata in oltre quarant'anni di servizio presso il Ministero del Lavoro e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Tuttavia, il lavoro ha dovuto subire un brusco e doloroso stop a causa della grave malattia che ha colpito Erminia Diana.

Dopo la sua scomparsa nel 2023, Luigi Oppedisano ha trovato la forza di portare a termine il progetto, onorando la memoria della moglie e il loro comune impegno intellettuale. Durante la presentazione a Salerno, il ricordo di Erminia ha avvolto la sala in un clima di profonda commozione, toccando il cuore di tutti i presenti e dello stesso autore, che ha ripercorso le tappe di un'opera scritta a quattro mani e conclusa in solitudine, ma mai senza il sostegno ideale della sua compagna di vita.

La visione scientifica di Luigi Oppedisano. L'opera si distingue per un approccio che unisce il rigore dottrinale all'esperienza pratica sul campo. *"L'idea di realizzare questo progetto – ha precisato Luigi Oppedisano – è nata*





proprio dall'esperienza lavorativa maturata nel corso di circa 40 anni di lavoro alle dipendenze prima del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e poi dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, svolgendo anche il compito delle revisioni e delle ispezioni straordinarie alle società cooperative”.

L'autore non si limita all'analisi burocratica, ma rivendica una scelta di campo etica e professionale. **“Noi ci rivolgiamo – ha aggiunto ancora Oppedisano – unicamente alla cooperazione «pura» declinando da ogni forma che mira a demolire i pilastri della sana cooperazione... prendendo le dovute distanze dalla cooperazione spuria che, purtroppo, esiste pure e fa tanto male alla vera cooperazione”.**

Secondo l'autore, la lotta all'illegalità è possibile grazie a **“organi preposti ai controlli, dotati di personale adeguatamente formato e forniti di adeguati strumenti tecnologici”** capaci di interagire con le banche dati pubbliche per scovare la **“cattiva cooperazione”**.

La centralità del modello cooperativo e il ruolo della Fondazione. Il modello d'im-

presa cooperativa viene proposto come una sorta di **“New Deal”** per l'Italia, capace di rispondere alle esigenze di stabilità e di rilancio dei fattori produttivi. La cooperazione, riconosciuta dall'articolo 45 della Costituzione per la sua funzione sociale e la mutualità senza fini di speculazione privata, rappresenta un pilastro fondamentale per superare le crisi economiche.

“A tal proposito – ha dichiarato Matteo Ariano – siamo fermamente convinti che il modello d'impresa cooperativa può rappresentare ancora oggi un modello alternativo di impresa, capace di porre al centro l'essere umano e i suoi bisogni. Non a caso, il modello cooperativo è stato sviluppato da idealità come quella cattolica, quella socialista e comunista e, ancor prima, da quella repubblicana mazziniana. Per questo il lavoro di Luigi ed Erminia è attuale e apprezzabile”.

Il volume approfondisce anche le sfide della **Riforma del Terzo Settore** e la necessità di una politica economica che favorisca l'occupazione dei giovani e combatta l'alto tasso di corruzione che ancora penalizza gli investimenti in Italia.

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. Per coloro che volessero avere copia del Volume, lo stesso viene anche messo a disposizione, in formato digitalizzato, previo versamento di un contributo, a scelta, di 5 o di 10 euro. ■

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



Effemeridi

In ricordo di un mio grande amico (a quattro zampe) di Fadila

Ho sempre nutrito un profondo rispetto per la natura e per tutti gli esseri viventi, animali e vegetali, oltre naturalmente per l'umanità. Per farti capire: mi blocco persino a recidere un fiore del mio giardino per portarlo in casa e goderne il profumo, perché quel gesto mi sembrerebbe togliergli la vita.

Tra gli esseri viventi, il cane mi ha sempre affascinato per l'amore e la fedeltà gratuita verso i suoi padroni. Concetti appresi più dalla letteratura che dall'esperienza, perché per tantissimi anni non ne ho mai avuto uno. Ricordo ancora, tra le letture scolastiche, il brano dell'Odissea dedicato ad Argo, il cane di Ulisse: rimasto in casa, era invecchiato nell'attesa del suo padrone e, quando Ulisse rientra a Itaca dopo vent'anni, travestito da mendicante per ingannare i Proci, nessuno lo riconosce — né la moglie né il figlio. Solo Argo lo individua subito,

agitando la coda e le orecchie; felice di averlo rivisto, può finalmente morire in pace.

Un altro cane che mi è rimasto impresso è Balthasar, l'amico a quattro zampe di uno dei protagonisti della Saga dei Forsyte. Soames, uomo difficile e poco incline ai rapporti umani, riesce a esprimere i suoi sentimenti solo con lui, e insieme invecchiano in una sorta di simbiosi. Anche quando Soames esala l'ultimo respiro, dolcemente, come se si addormentasse circondato dai suoni della natura, Balthasar gli resta accanto, come a voler testimoniare una fedeltà eterna.

La mia ostinazione a privarmi della compagnia di un cane — per il timore che potesse limitare la mia libertà — è durata molti anni. Poi, un giorno di oltre dieci anni fa, mia figlia è arrivata con in braccio un batuffolo di peli da cui spuntavano due grandi occhi e un naso a patata. Era il suo tanto desiderato Labrador, appena svezzato, e mi ha fatto innamorare all'istante. Dopo quasi un anno, a causa di una serie di avvenimenti anche dolorosi, sono venuti



ad abitare con me. Da allora, tra me e Leo, così era stato chiamato, anche perché aveva un cappoccione simile, seppure in miniatura, a quello di un leone, è nato un rapporto meraviglioso, pieno di sentimenti ed emozioni: amore, dedizione, fedeltà.

Adorava il giardino e non me lo rovinava più di tanto, salvo qualche buca nei primi tempi. Da giovane correva lungo il perimetro con una velocità incredibile; in certi momenti sembrava quasi librarsi da terra, come se gli fossero spuntate le ali.

Certo, qualche volta mi ha fatto penare. Succedeva quando riusciva a uscire dal cancello e ad allontanarsi — perché, come il suo padrone, sentiva l'odore delle femmine anche a chilometri di distanza. Allora per me iniziava la fase drammatica dell'inseguimento, nel timore che potesse capitargli qualcosa, magari nell'attraversare la strada trafficata vicino casa. Una volta, correndogli dietro, sono uscito quasi in mutande e, durante la ricerca, davanti a un cancello aperto ho sentito un grande schiamazzo provenire dal retro. Sono entrato, pieno di speranza, e l'ho trovato che rincorreva una decina di oche starnazzanti. Il suo ritrovamento mi ha tolto all'istante ansia e paura, e quella scena buffa mi ha restituito il buonumore.

Col tempo siamo diventati una coppia collaudata, inseparabile. Poi un giorno ha smesso di mangiare, lasciando gran parte del cibo nella scodella, lui che si distingueva per la sua voracità. È stato il primo sintomo del suo male mortale, che ha sopportato con grande dignità e dolcezza fino all'ultimo istante. Gli sono stato vicino anche nel momento estremo, mentre mi rivolgeva un ultimo, amorevole sguardo e allungava la sua zampetta per toccare la mia mano, lasciandomi nel dolore con gli occhi colmi di pianto. ■

La Verità tra dovere e libertà di Silsan

Leggendo l'articolo di Roberto Leardi "I 25 anni della Fondazione: un viaggio nel tempo" della rivista n. 73 di Lavoro@Confronto, in cui è stato ricordato **Mario Camatti**, mi è tornato in mente un episodio, quando un giorno ebbi occasione di incontrarlo e scambiarci alcune riflessioni. Parlando un po' del mio percorso lavorativo da poco avviato, lui con voce ferma e autorevole mi disse: "ricorda sempre, fai la brava e fa quello che ti pare".

Immaginai le sue parole come l'evocazione di un mantra, sul quale di tanto in tanto tor-



navo a riflettere. Cercavo infatti di intercettare all'interno dei due enunciati, una relazione di causa ed effetto, dove due fondamentali valori, il dovere e la libertà, avrebbero potuto fondersi.

Desideravo trovare uno spazio, o meglio un punto di convergenza, in quella causale-consecutiva, come se, prima o poi avrei sentito attivarsi un "click", con il necessario tempo di maturazione. Il **dovere** (*fare il bravo*) e la **libertà** (*fare ciò che ci pare*) dunque riflettevo, entrambi richiedono valore etico e spirituale. Il primo, non come obbligo ma come senso di responsabilità, il secondo invece come obbligo, in quanto la libertà in fondo ci conduce sempre a scegliere.

Già nello stesso significato di "bravo" è esista una scelta, quella di interpretazione. Infatti, se la associamo ai noti personaggi di Alessandro Manzoni, 'bravo' equivaleva a "pravus" (cattivo o barbarus) oppure in inglese "brave" colui che è "capace di tutto".

Proprio attraverso un percorso evolutivo e purificatorio, la parola bravo sembra sia giunta nel tempo, con l'opera lirica, ad essere invece associata all'eccellenza artistica. Non più quindi essere bravi per abilità ad ingannare, ma per puro talento creativo.

Beethoven scrisse: "Bisogna fare tutto il possibile, amare la libertà sopra ogni cosa e non tradire mai la verità". Questa frase sembra esprimere, pur con sfumature diverse, una simile essenza dell'altra. Così ho immaginato proprio la verità, quella interiore, ad essere stata eletta a creare il ponte tra dovere e libertà. Un passaggio, che si percorre viaggiando quotidianamente guidati dalla coscienza di ognuno e dal rispetto di sé. Un passaggio virtuoso... di cui forse Mario Camatti ne era già pienamente consapevole. ■

