

Domenico Marino
Tommaso Marino

Lavoro 4.0

La dignità umana
nel mondo digitale

Prefazione di Giuseppe Notarstefano

eve

Eventuali aggiornamenti e articoli sui temi trattati nel libro saranno disponibili sul sito **mlac.azionecattolica.it**.

© 2022 Fondazione Apostolicam Actuositatem
Via Aurelia, 481 – 00165 Roma
www.editriceave.it – info@editriceave.it

Impaginazione: Redazione Ave-Faa
Editing: Muriella Montanari

Foto di copertina: shutterstock.com | metamorworks

Per i brani del Magistero © Libreria Editrice Vaticana

Finito di stampare nel mese di giugno 2022
presso Tmb Stampa s.r.l. – Roma

ISBN: 978-88-3271-317-6



Come cambia il lavoro

Negli ultimi anni si è verificata una rivoluzione copernicana per quanto riguarda sia la modalità di esecuzione dell'attività lavorativa sia il rapporto fra uomo e macchina nell'organizzazione dei processi produttivi. I nuovi paradigmi – *Industria 4.0* e *Intelligenza Artificiale* – costituiscono oggi importanti elementi del processo produttivo, che rendono obsoleti alcuni strumenti di tutela del lavoro attualmente in vigore e mostrano la necessità di un loro urgente aggiornamento.

È ormai evidente il superamento della dicotomia uomo-macchina, che fino a ieri è stata alla base del tradizionale modo di interpretare il rapporto di subordinazione e dipendenza nell'organizzazione del lavoro, per cui oggi è più corretto parlare di "ibridazione tra uomo e macchina". Se infatti, nel modello taylorista di produzione standardizzata basato sulla

catena di montaggio, era l'uomo ad essere appendice della macchina, ora è la macchina ad essere appendice dell'uomo. Di conseguenza, mentre allora la tutela della sicurezza del lavoratore assumeva un ruolo centrale e l'obiettivo principale era mettere in atto una serie di procedure che evitassero che il lavoratore potesse subire danni nel tentativo di massimizzare l'*output* prodotto (in pratica, bisognava evitare che il lavoratore mettesse gli arti sotto la pressa), nello scenario attuale occorre far sì che l'integrazione uomo-macchina, basata su algoritmi matematici, non diventi eccessivamente invasiva, andando a ledere i diritti fondamentali del lavoratore.

14

Tecnologie dell'informazione e intelligenza artificiale

Le tecnologie dell'informazione e l'intelligenza artificiale consentono di monitorare le attività dei lavoratori a livelli impensabili in passato. Ad esempio, oggi sono sempre più diffusi strumenti di lavoro indossabili, che registrano i movimenti e la posizione dell'operatore, misurandone anche il ritmo di lavoro e le pause. I dati raccolti tramite questi dispositivi, inclusi i *badge* sociometrici, possono essere analizzati, utilizzando l'intelligenza artificiale, per valutare la produttività e l'idoneità del lavoratore a svolgere determinati compiti.

Nella cosiddetta *gig economy*, invece, il rapporto di lavoro viene riorganizzato per essere messo

al servizio dell'economia digitale. È possibile allora che l'algoritmo finisca per non limitarsi a monitorare il lavoratore, ma si trasformi in una sorta di manager in grado di riorganizzare il lavoro utilizzando la grande mole dei dati che riesce a raccogliere. In tal modo è facile che lo stesso algoritmo finisca per sviluppare *bias* discriminatori, sfruttando o emarginando alcuni lavoratori rispetto ad altri.

Coloro che lavorano sui "mercati *freelance*" o che hanno un contratto con piattaforme online, come ad esempio i *rider*, vivono in costante preoccupazione per le valutazioni fornite dai clienti e per come gli algoritmi delle piattaforme tengano conto di tali valutazioni nel momento in cui assegnano il lavoro successivo. A ciò si aggiunga il fatto che il modo in cui funzionano questi sistemi di gestione non è quasi mai trasparente, in quanto le aziende non condividono i metodi attraverso i quali raccolgono ed elaborano le valutazioni e i *feedback* dei clienti.

In questo scenario, in cui il rischio di sfruttamento e la possibile discriminazione dei lavoratori appaiono significativamente più elevati, la tutela della dignità del lavoro e il rispetto sostanziale dei diritti dei lavoratori diventano obiettivi da garantire con nuovi strumenti.

Il lavoro umano, nel suo complesso, necessita dunque di nuovi strumenti di tutela per non rischiare di cadere in una sorta di "caporalato degli algoritmi", attraverso il quale viene ridotto a

merce. Anche perché, su questo fronte, le norme attualmente in vigore sono poco efficaci.

Il ruolo della dottrina sociale della Chiesa

È evidente, allora, che la Chiesa e la dottrina sociale non possono non ribadire continuamente che il lavoro è qualcosa di più di una merce e ha una sua dignità, derivante dal fatto che il lavoratore è una persona con diritti inviolabili, i quali, in nessun caso, possono essere posposti o subordinati al profitto. Papa Giovanni Paolo II ha riproposto con forza questo concetto:

16

Il lavoro è uno di questi aspetti, perenne e fondamentale, sempre attuale e tale da esigere costantemente una rinnovata attenzione e una decisa testimonianza. Perché sorgono sempre nuovi *interrogativi* e *problemi*, nascono sempre nuove speranze, ma anche timori e minacce connesse con questa fondamentale dimensione dell'umano esistere, con la quale la vita dell'uomo è costruita ogni giorno, dalla quale essa attinge la propria specifica dignità, ma nella quale è contemporaneamente contenuta la costante misura dell'umana fatica, della sofferenza e anche del danno e dell'ingiustizia che penetrano profondamente la vita sociale, all'interno delle singole Nazioni e sul piano internazionale. Se è vero che l'uomo si nutre col pane del lavoro delle sue mani, e cioè non solo di quel pane quotidiano col quale

si mantiene vivo il suo corpo, ma anche del pane della scienza e del progresso, della civiltà e della cultura, allora è pure una verità perenne che egli si nutre di questo pane col *sudore del volto*, cioè non solo con lo sforzo e la fatica personali, ma anche in mezzo a tante tensioni, conflitti e crisi che, in rapporto con la realtà del lavoro, sconvolgono la vita delle singole società ed anche di tutta l'umanità (*Laborem exercens*, n. 1).

Disoccupazione

Non si può però parlare di dignità del lavoro senza affrontare il tema della disoccupazione, che costituisce un problema non solamente dal punto di vista economico, ma anche e soprattutto dal punto di vista sociale ed etico. I suoi effetti si riflettono, infatti, sulla sfera privata degli individui, causando spesso situazioni drammatiche e sconvolgendone l'equilibrio psicologico. La riduzione della disoccupazione dovrebbe pertanto essere uno dei principali obiettivi della politica economica di uno Stato.

Le conseguenze che la disoccupazione causa anche dal punto di vista sociale pongono un forte problema etico, perché i disoccupati di lunga durata, i lavoratori irregolari, le famiglie costrette ad accettare il lavoro minorile, costituiscono un universo di violazioni dei diritti fondamentali della persona. Il tasso di disoccupazione, dunque, va sicuramente considerato un indicatore del potenziale

umano inutilizzato e del livello di disagio economico e sociale di un paese.

In molti territori italiani, in particolare nel Mezzogiorno, la disoccupazione è ancora oggi una piaga diffusa. Per questo motivo il dibattito sulle sue cause e sulle politiche per diminuirne l'impatto è uno degli argomenti maggiormente all'attenzione, a tutti i livelli, ma è anche, purtroppo, la promessa a più basso costo – e per lo più disattesa – delle campagne elettorali.

Si consideri poi che, nel Mezzogiorno, il fenomeno assume un peso maggiore, poiché presenta evidenti caratteri di strutturalità. In altre parole, la disoccupazione persiste ormai da diversi decenni – quando invece in altre realtà regionali è più un fenomeno ciclico – e condanna intere generazioni alla precarietà e all'incertezza sul futuro.

I giovani, le donne e i segmenti di popolazione meno istruiti, per ragioni sia culturali che legate alla capacità di competere sul mercato, nonché per la debolezza e la selettività della domanda di lavoro regionale, sono le componenti della popolazione più "tagliate fuori" dal mercato. Ed è proprio in riferimento a queste fasce che il Mezzogiorno manifesta il maggiore ritardo rispetto al resto del paese.

Qui, infatti, il tasso di disoccupazione giovanile supera spesso il 50%. Siamo dunque di fronte a un fenomeno che colpisce prevalentemente i giovani, che non trovano spazi di inserimento

nel mondo del lavoro e che sono destinati, con un alto grado di probabilità, a permanere in quella stessa condizione di inoccupazione per un periodo medio-lungo.

A questo si aggiunga che lo stato di disoccupazione risulta particolarmente pesante proprio per i giovani, perché viene a incidere su una personalità ancora in formazione e condiziona il periodo delle scelte adulte, rendendo difficile ad esempio la formazione di una famiglia o la libertà di scelta in relazione alla procreazione.

In sostanza, la disoccupazione costituisce un pesante condizionamento per i giovani, per le donne e, più in generale, per i soggetti deboli che, a seguito di tale situazione di precarietà, si trovano poi esposti a ricatti e condizionamenti, con l'impossibilità di esercitare pienamente i propri diritti di cittadinanza.

Le persone maggiormente colpite dalla disoccupazione sono le donne e i giovani costretti ad iniziare la vita senza speranza e senza prospettive e a perdere anni preziosi della propria giovinezza nella ricerca vana di un lavoro. Non di rado esposti pertanto alla tentazione del disorientamento morale, o peggio, di aggregazione alla delinquenza organizzata che promette loro immediati e forti guadagni¹.

¹ VESCOVI ITALIANI, *Sviluppo nella solidarietà. Chiesa italiana e Mezzogiorno*, 18 ottobre 1989, n. 9.

Per un mercato del lavoro etico

Nel Mezzogiorno la latitanza delle istituzioni e il drammatico fallimento delle politiche occupazionali attuate hanno dato fiato e potere a tutto un sottobosco politico-clientelare, che ha barattato il consenso con la promessa di una occupazione assistita, manifestatasi attraverso una pioggia di finanziamenti non inseriti in alcun progetto serio e organico di sviluppo, che non ha fatto altro che inseguire le emergenze, ma non per risolverle, bensì per perpetuarle.

In questo scenario, la dottrina sociale della Chiesa pone precise richieste e obblighi etici ben definiti, per soddisfare i quali le comunità cristiane devono “sporcarsi le mani” al fine di trasformare il mondo del lavoro in un luogo dove fare comunità e riscoprire la dignità, la capacità educativa e il valore sociale del lavoro.

Emarginazione, illegalità, sommerso, caporalato, morti bianche sono solo alcuni degli aspetti che quotidianamente vengono sperimentati dalle persone sul posto di lavoro. In tutte queste situazioni la dottrina sociale ci pone di fronte a un obiettivo sfidante, quello cioè di promuovere ad ogni livello il lavoro regolare, degno, sicuro, emancipante e umanizzante, per costruire un mercato del lavoro etico e rendere reali ed effettive le parole della Costituzione italiana che, all'art. 1, dichiara l'Italia una Repubblica fondata sul lavoro, intendendo il “lavoro” nella sua accezione più alta ed etica.

Il lavoro è dunque un bene fondamentale, su cui deve basarsi la crescita economica e sociale di ogni paese e di ogni comunità. La tutela e la promozione del lavoro e dei segmenti deboli del mercato del lavoro – disabili, immigrati, donne, disoccupati di lunga durata, lavoratori espulsi dal ciclo produttivo, giovani in cerca di prima occupazione – devono diventare obiettivi prioritari delle politiche del lavoro, che devono essere guidati dai principi delle pari opportunità, della non discriminazione, del giusto compenso, dell’uguaglianza e della valorizzazione del merito.

Lavoro agile

Nel quadro che abbiamo tracciato velocemente dei cambiamenti, anche radicali, subiti dal mercato del lavoro negli ultimi anni, non possiamo tralasciare il cosiddetto “lavoro agile”, o *smart working*.

Già nel 2007 il colosso informatico americano IBM aveva introdotto forme di lavoro da casa (*home working*, reso in italiano con “telelavoro”) allo scopo di migliorare le prestazioni lavorative del personale. Esperienze, sia pure sporadiche, di “lavoro a distanza” sono state avviate anche in diverse imprese e pubbliche amministrazioni italiane.

Con l’avvento della pandemia da Covid-19, nel febbraio 2020, il mondo del lavoro è improvvisamente cambiato: oltre al ritrovarci costretti a stare forzatamente distanziati e a non poter svolgere la nostra consueta vita sociale, in quasi tutte le

aziende del terziario e dei servizi sono stati introdotti criteri di flessibilità (nel tempo e nello spazio), autonomia e collaborazione, prima assenti o molto circoscritti. In questo modo il cosiddetto *smart working* ha ricevuto una notevole spinta.

La parola *smart* viene tradotta da alcuni con “intelligente”, ma quanto è avvenuto durante la pandemia ci ha messo davanti anche a situazioni che non si sono rivelate poi così intelligenti.

Durante i periodi di *lockdown* si è infatti ricorso al telelavoro, ovvero allo svolgimento della normale pratica lavorativa in una sede diversa da quella abituale, richiedendo al lavoratore di operare presso la propria residenza per ridurre i rischi di contagio dovuti all’assembramento sui mezzi di trasporto o in determinate realtà (supermercati, cinema, teatri, impianti sportivi ecc.). Questa modalità di lavoro “da remoto” ha riguardato chiaramente solo coloro che svolgevano la propria attività utilizzando un computer, mentre ne sono state escluse tutte quelle mansioni che richiedono operazioni di movimentazione e produzione.

Lo *smart working*, così come immaginato dal legislatore, prevede una autonomia di gestione del lavoro orientata al risultato, più che alla presenza in ufficio per un determinato numero di ore, pertanto il cambio di paradigma deve essere accompagnato e condiviso dall’azienda e dai suoi dipendenti.

Questa nuova modalità lavorativa introduce anche un altro aspetto, molto delicato, che coinvolge

la vita delle persone: il diritto alla disconnessione, ovvero la possibilità, per il lavoratore, di non sentirsi in obbligo di svolgere il proprio lavoro al di fuori di determinate fasce orarie. Se la connessione al *web* e l'uso di *smartphone/smartwatch* in grado di leggere e inviare messaggi e documenti in qualunque momento ci danno la possibilità di essere sempre connessi, sempre pronti a dare riscontro a sollecitazioni e richieste, le esigenze della vita familiare e il diritto al riposo sono esigenze da considerare altrettanto valide. Altrimenti la mancata separazione tra vita lavorativa (svolta in casa) e vita sociale può produrre fenomeni di tecnostress, insonnia e *burnout*.

È dunque evidente che il benessere della persona deve essere in cima ai pensieri di tutti coloro che si occupano di organizzazione del lavoro, per consentire, da una parte, una forma di libertà dagli schemi fissi dell'orario di lavoro (garantendo comunque opportune fasce di reperibilità) e, dall'altra, il diritto a "scollegarsi" dall'attività lavorativa per vivere con la famiglia, per coltivare gli hobby e svolgere attività sociali, tenendo anche conto del fatto che, rimanendo nel proprio habitat e senza doversi spostare verso i grandi agglomerati urbani, si ottiene pure una consistente riduzione delle emissioni di CO₂ (biossido di carbonio) e il conseguente miglioramento climatico, nonché una notevole diminuzione dei livelli di stress dovuti al pendolarismo.

Il lavoro al centro dei trattati internazionali

Nel 1920, sulla base del Trattato di Versailles che aveva posto fine alla Prima guerra mondiale, venne istituita l'Organizzazione internazionale del lavoro, OIL (in inglese *International Labour Office*, ILO). Si tratta dell'agenzia delle Nazioni Unite specializzata sui temi del lavoro e della politica sociale, che adotta norme internazionali relative al lavoro, promuovendone i principi e i diritti fondamentali al fine di realizzare in tutto il mondo opportunità di lavoro dignitose, il rafforzamento della protezione sociale e il dialogo sulle questioni inerenti al lavoro².

Anche al termine della Seconda guerra mondiale, con la *Dichiarazione di Filadelfia* del 1944, la conferenza dell'Organizzazione internazionale del lavoro riafferma i principi fondamentali sui quali è basata. Tali principi sono i seguenti:

24

- (a) il lavoro non è una merce;
- (b) le libertà di espressione e di associazione sono condizioni essenziali del progresso sociale;
- (c) la povertà, ovunque esista, è pericolosa per la prosperità di tutti;
- (d) la lotta contro il bisogno dev'essere continuata in ogni paese con instancabile vigore ed accompagnata da continui e concertati contatti internazionali nei quali i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, in condizioni di parità con i rappresentanti go-

² Cfr. ilo.org.

vernativi, discutano liberamente e prendano decisioni di carattere democratico nell'intento di promuovere il bene comune³.

Dopo la crisi economica del 2008 molti paesi sono riusciti a ripartire con la crescita, anche se a questa non si è sempre affiancato un adeguato aumento dei posti di lavoro.

L'impegno dell'Organizzazione internazionale del lavoro si è indirizzato innanzi tutto verso la creazione di posti di lavoro che garantiscano alle persone la giusta paga e il riconoscimento dei diritti fondamentali, da affiancare a una crescita economica della singola azienda e della singola nazione, secondo linee di intervento che ricordino ai paesi membri dell'Onu le strategie da adottare, tra cui un maggiore impiego di donne e giovani.

Non minore attenzione è stata rivolta anche all'utilizzo del lavoro minorile, una piaga sociale ancora ampiamente diffusa in diversi paesi, che, da un lato, genera concorrenza sleale verso chi utilizza lavoratori maggiorenni, rispettandone i diritti; dall'altro, toglie ai minori il diritto a una serena crescita in un periodo della loro vita che dovrebbe essere caratterizzato da spensieratezza e corrette relazioni sociali con i coetanei e con gli adulti. Sempre nel 2008, con la *Dichiarazione sulla giusti-*

³ CONFERENZA DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO, *Dichiarazione riguardante gli scopi e gli obiettivi dell'Organizzazione internazionale del lavoro*, Filadelfia 10 maggio 1944 (cfr. ilo.org).

zia sociale per una globalizzazione equa, l'Organizzazione internazionale del lavoro ha istituito, per il 20 febbraio, una Giornata dedicata all'importanza del lavoro per il raggiungimento di un'adeguata situazione di giustizia sociale nel mondo⁴.

Infine, nel 2020, a poco più di cento anni dalla sua costituzione, la stessa Organizzazione ha lanciato un'importante campagna di sensibilizzazione per un "lavoro dignitoso" (*decent work*), che prende spunto dall'Obiettivo n. 8 dell'*Agenda 2030* delle Nazioni Unite⁵, in cui sono raccolti diciassette Obiettivi da raggiungere per migliorare le condizioni ambientali, sociali ed economiche del pianeta.

Per realizzare l'obiettivo di un lavoro dignitoso e una giusta crescita economica, l'Organizzazione internazionale del lavoro ha indicato come fondamentale la creazione, entro il 2030, di oltre seicento milioni di nuovi posti di lavoro – circa quaranta milioni di posti ogni anno – solamente per tenere il passo con la crescita della popolazione in età lavorativa⁶.

26

⁴ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO), *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 19 giugno 2008 (cfr. ilo.org).

⁵ L'*Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile* è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità, sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 paesi membri dell'Onu. Essa ingloba i diciassette *Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile*, che riguardano un insieme di questioni importanti per lo sviluppo (lotta alla povertà, eliminazione della fame, contrasto al cambiamento climatico ecc.). Tali obiettivi sono definiti "comuni" perché riguardano tutti i paesi e tutti gli individui, per portare il mondo sulla strada della sostenibilità. L'avvio ufficiale degli *Obiettivi* ha coinciso con l'inizio del 2016 e i paesi membri si sono impegnati a raggiungerli entro quindici anni, cioè entro il 2030 (cfr. unric.org/it/agenda-2030).

⁶ ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO, *Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica* (cfr. ilo.org).

SCHEDA

Nascita dell'International Labour Office (ILO)

I paesi usciti dal terribile Primo conflitto mondiale, con un numero altissimo di morti, pensarono e immaginarono un futuro di pace e assieme descrissero nel Trattato di Versailles una modalità di sviluppo pacifico che doveva attuarsi anche attraverso il tema del lavoro.

Nella parte XIII del Trattato si legge:

Atteso che la Società delle Nazioni ha per iscopo lo stabilire la pace universale e che questa pace non può essere fondata che sulla base della giustizia sociale; atteso che esistono condizioni di lavoro che implicano, per un gran numero di persone, ingiustizia, miseria e privazioni che danno luogo a un malcontento tale da mettere in pericolo l'armonia universale e la pace; atteso che si impone urgentemente un miglioramento di queste condizioni: per esempio per ciò che riguarda l'organico degli orari di lavoro, il reclutamento della mano d'opera, la lotta contro la disoccupazione, la garanzia di un salario che assicuri condizioni di esistenza convenienti, la protezione dei lavoratori dalle malattie generali e professionali, o gli infortuni del lavoro, la protezione dei fanciulli, degli adolescenti e delle donne, le pensioni di vecchiaia, di invalidità, la tutela degli interessi dei lavoratori occupati all'estero, l'affermazione del principio della libertà sindacale, l'organizza-

zione dell'insegnamento professionale e tecnico, e altri provvedimenti analoghi.

Atteso che la mancata adozione da parte di una Nazione qualsiasi di un regime di lavoro realmente umano ostacola gli effetti delle altre Nazioni desiderose di migliorare la sorte dei lavoratori del proprio paese.

Le Alte parti contraenti, mosse da sentimenti di giustizia e di umanità e dal desiderio di assicurare una pace mondiale duratura, hanno convenuto quanto segue: è fondata una organizzazione permanente incaricata del lavoro per effettuare il programma esposto nel preambolo.

Il 10 gennaio 1920, a seguito del Patto tra le Nazioni, nasce dunque l'Organizzazione internazionale del lavoro che, assieme ad altri organi quali la Corte permanente di giustizia internazionale, intende garantire i diritti di tutti i cittadini.

In Italia, già nell'anno precedente, il 1919, veniva sottoscritto il primo contratto di lavoro che regolamentava la prestazione lavorativa, fissando il numero massimo di ore di lavoro in otto giornaliere e quarantotto settimanali. L'accordo, siglato dai metalmeccanici, verrà recepito poi dal Regio Decreto n. 692 del 1923 (successivamente convertito nella legge n. 473 del 17 aprile 1925) ed esteso a tutte le altre categorie di lavoratori.

SCHEDA

Il lavoro minorile in Italia

La piaga dello sfruttamento lavorativo dei bambini [...] è di particolare importanza per il *presente* e per il *futuro* della nostra umanità. Il modo in cui ci relazioniamo ai bambini, la misura in cui rispettiamo la loro innata dignità umana e i loro diritti fondamentali, esprimono quale tipo di adulti siamo e vogliamo essere e quale tipo di società vogliamo costruire. Lascia allibiti e turbati il fatto che nelle economie contemporanee, le cui attività produttive si avvalgono delle innovazioni tecnologiche, tanto che si parla di “quarta rivoluzione industriale”, persista in ogni parte del globo l’impiego dei bambini in attività lavorative. Questo pone a rischio la loro salute, il loro benessere psico-fisico e li priva del diritto all’istruzione e a vivere l’infanzia con gioia e serenità. La pandemia ha ulteriormente aggravato la situazione⁷.

Con queste parole, di recente, papa Francesco ha voluto enfatizzare il tema del lavoro minorile, un fenomeno che è tutt’altro che assente anche in Italia, dove, ad esempio, costituisce una piaga ancora molto dolente e viva della realtà calabrese.

Anche se, nella maggioranza dei casi, non si tratta di uno sfruttamento spinto e selvaggio, come

⁷ PAPA FRANCESCO, *Discorso ai partecipanti alla conferenza internazionale «Sradicare il lavoro minorile, costruire un futuro migliore»*, 19 novembre 2021.

avveniva all'inizio del secolo scorso e come tuttora si verifica in altre parti del mondo, il lavoro minore, anche nella sua forma più sfumata che è quella del *lavoro precoce*, genera molto allarme sociale. Va poi sottolineato il fatto che anche questo, come i vari fenomeni di vero e proprio sfruttamento non mancano in contesti in cui si concentra un elevato livello di immigrazione illegale e di sfruttamento del lavoro degli extracomunitari.

Una ricerca della Commissione regionale per l'emersione del lavoro non regolare della Calabria ha messo in evidenza la grande diffusione di questo fenomeno nella regione. Considerando il concetto di lavoro precoce (diverso dalle mansioni domestiche dei bambini), emerge che il 25% degli intervistati ha dichiarato di aver avuto esperienze di lavoro precoce, con punte del 35-40% in alcuni contesti territoriali. Questi lavori venivano svolti, nella quasi totalità dei casi, in assenza di regolarità del rapporto di lavoro, rientrando in parte nel lavoro sommerso e, in parte, nel lavoro informale familiare.

La maggior parte di queste esperienze avviene infatti nel contesto familiare o nei periodi di chiusura delle scuole, ma non è trascurabile la percentuale (20% circa) di coloro che hanno dichiarato di svolgere questa attività anche durante l'anno scolastico e quindi a detrimento del rendimento scolastico. Il dato è ancora più grave perché l'indagine, che è stata svolta nelle scuole, non ha potuto prendere in considerazione i cosiddetti *drop out*, cioè coloro

che hanno abbandonato la scuola senza concludere il ciclo di studi.

Sulla base di questi dati si può stimare che il lavoro precoce coinvolga almeno ventimila minori in Calabria e, di questi, una parte non trascurabile (dell'ordine del 15%) sarebbe vittima di forme più o meno velate di sfruttamento.

Il lavoro minorile, anche nella sua forma più blanda (lavoro precoce), costituisce un *vulnus* insanabile nel processo di crescita umana e sociale dell'adolescente, pertanto va contrastato pesantemente, sia per un fatto di civiltà, sia per i suoi legami perversi con forme anche gravi di illegalità nel mercato del lavoro. Tollerare il lavoro minorile significa infatti accettare di precludere una formazione armoniosa e completa a molti giovani, dando nello stesso tempo un segnale molto negativo sul versante dell'educazione alla legalità.

In proposito, papa Francesco sottolinea ancora:

Il lavoro minorile non è da confondere con le piccole mansioni domestiche che i bambini, nel loro tempo libero e in base alla loro età, possono svolgere nell'ambito della vita familiare, per aiutare genitori, fratelli, nonni o altri membri della comunità. Queste attività sono in genere favorevoli al loro sviluppo, perché consentono di mettere alla prova le proprie capacità e di crescere in consapevolezza e responsabilità. Il lavoro minorile è tutt'altra cosa! È sfruttamento dei bambini nei

processi produttivi dell'economia globalizzata a vantaggio di profitti e di guadagni altrui. È negazione del diritto dei bambini alla salute, all'istruzione, a una crescita armoniosa, che comprenda anche la possibilità di giocare e sognare. Questo è tragico. Un bambino che non può sognare, che non può giocare, non può crescere. È derubare del futuro i bambini e dunque l'umanità stessa. È lesione della dignità umana⁸.

⁸ *Ibidem*.

SCHEDA

Il lavoro agile

Il cosiddetto “lavoro agile” ha avuto una prima regolamentazione con la legge n. 81 del 22 maggio 2017, art. 18, con la seguente denominazione:

Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Con questo provvedimento è stata regolamentata la possibilità che un lavoratore possa svolgere il proprio servizio lavorativo in luogo diverso dall'abituale posto di lavoro.

“Luogo di lavoro” può quindi diventare la propria abitazione o, con ulteriori precisazioni normative, particolari ambienti destinati al *coworking* in aree attrezzate con servizi di connettività alla rete

e/o con dispositivi tecnologici necessari, e/o come lavoro decentrato in centri satellite.

In realtà il lavoro “da remoto” (chiamato anche “telelavoro”, che prevede il solo svolgimento del lavoro da casa) era già stato normato nel 1998 dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con DPR 8 marzo 1999, n. 70, nel settore pubblico e, nel giugno 2004, nel settore privato, con il recepimento del quadro europeo del 16 luglio 2002, scaturito dall'accordo quadro del 23 marzo 2000.

Principali caratteristiche del lavoro agile sono l'adesione volontaria da parte del lavoratore e la natura consensuale. Deve poi essere svolto utilizzando dotazioni tecnologiche fornite dal datore di lavoro per motivi di sicurezza e di agibilità (*zero trust network*).

Un'ulteriore caratteristica del lavoro agile consiste nella sua applicazione, da implementarsi dopo un confronto con le organizzazioni sindacali per definirne i tratti essenziali e applicativi per ciascuna realtà aziendale o pubblica.